

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

„FAKTEN UND FASSADEN – Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“ so haben wir die Fachtagung anlässlich des 10-jährigen Bestehens des CEWS überschrieben, die am 25./26. Oktober 2010 in Bonn stattfinden wird. Sie finden das aktuelle Tagungsprogramm unter der Rubrik „Neues aus dem CEWS“ in diesem CEWSjournal, wir wollen unseren Blick dabei gleichermaßen bilanzierend zurück und planend nach vorn richten.

Weitere Informationen zur Tagung und zum Inhalt dieses Journals finden Sie unter der Rubrik „1.0 Neues aus dem CEWS“.

Jutta Dalhoff
Leiterin des CEWS

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen
- 05 Schwerpunktthema
Neue CEWS-Datenbank zum
Gleichstellungsrecht in der
Wissenschaft
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und
Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise,
Förderungsmöglichkeiten,
Ausschreibungstermine
- 10 Ehrungen
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....	5
Einführung	5
10 Jahre CEWS	6
Wissenschaft mit Kind? Baden-Württemberg macht's möglich!	6
Aktuelle Broschüre „Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ erschienen!	7
2.0 Wissenschaftspolitik.....	8
Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards	8
Bildungsbericht 2010	9
Neue Mitglieder im Senat der DFG	10
Studie „Wissenschaftlerinnen in der DFG 2005 bis 2008“ erschienen.....	11
Neue Mitglieder in der jungen Akademie	12
3.0 Gleichstellungspolitik.....	13
„Frauenquote von 20 Prozent ist machbar“	13
Neu: Führungskräfte-Monitor 2010	15
Hartmannbund fordert mehr Frauen in Führungspositionen an Kliniken	16
Chancengleichheit: Wir brauchen Sanktionen, die wehtun.....	17
Weniger Einkommen trotz besserer Leistungen	18
GerechtigkeitsforscherInnen untersuchen Einkommensverhältnisse.....	19
Erwerbstätigkeit von Frauen im internationalen Vergleich	20
Studie: Frauen scheuen Wettbewerb schon im Kindesalter	20
Kommunen und Stadträte: Frauenanteil in politischen Spitzenpositionen sinkt	21
Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie hemmt Karriereentwicklung von Frauen	22
Wie bewegt ist die „neue Väterbewegung“?	23
EFFINET: „Effizienz und Innovativität von homogenen und heterogenen Erfinder/innen-Teams in Forschung und Entwicklung“	24
4.0 Hochschulen	25
Frauenanteil in Professorenschaft steigt weiter auf über 18%	25
Habilitationen im Jahr 2009	25
Rückgang der Habilitationen an baden-württembergischen Hochschulen	26
Professorinnenprogramm.....	26
Diesjährige Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats Hochschulen und Forschungseinrichtungen	27
audit familiengerechte Hochschule	28
Best practice-Club „Familie in der Hochschule“: Bericht für die Jahre 2008 bis 2010 erschienen	28
Jahrestagung der BuKof-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“	29
DFG lobt vorbildliche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld	29
Familienfreundliche Medizinische Hochschule Hannover	30
Stifterverband: Hochschulleitbilder sind durch „angebotsorientiertes Einbahnstraßendenken“ geprägt	30
5.0 Schwerpunktthema.....	32
CEWS-Datenbank zum Gleichstellungsrecht.....	32

6.0 Forschungseinrichtungen	35
Christiane Neumann ist neue Leibniz-Generalsekretärin	35
7.0 Europa und Internationales	36
Traditionelle Rollenbilder bestimmen weiterhin Bildungserfolg	36
plan m Mentoring ist „Good Practice“	37
ERC vergibt symbolisch 1.000. Grant an deutsche Ärztin	37
Rat Wettbewerbsfähigkeit unterstützt Frauen in der Forschung	38
Special Eurobarometer: Report Science and Technology	38
Dritter Monitoringbericht zur Beteiligung am 7. FRP	39
European Institute for Gender Equality ist offiziell eröffnet	39
Europäische Konferenzen	39
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	40
Berliner Programm für Chancengleichheit finanziert im Wintersemester 2010/11 sieben Gender-Professuren an der TU Berlin	40
NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“: Bewilligung von 21 Projekten	41
Neues Graduiertenkolleg der DFG	41
Homepage der Fachgesellschaft Gender Studies e.V. jetzt online	42
Graduiertenkolleg in Göttingen und Kassel erforscht „Dynamiken von Raum und Geschlecht“	42
RUB-Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren	43
„Studienführer Gender“ in aktualisierter und erweiterter Form jetzt online	44
Ein „gender online tool“ für mehr Geschlechtersensibilität	44
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung	45
Wettbewerb um die besten Konzepte zur Durchführung von tasteMINT gestartet	45
Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen – RWTH Aachen, Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und Forschungszentrum Jülich kooperieren im Mentoring-Programm TANDEMplus	46
Zahlreiche Ausschreibungen im 7. FRP geöffnet	46
Aktuelle Ausschreibung zu Gender and Research	47
Gastprofessur in Gender Studies zum Thema „Kulturalisierungen und Geschlecht“	47
Programm „Promovieren mit Kind“	47
Ausschreibung: Helene-Lange-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen	48
Maria-Kassel-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Theologie	49
Ausschreibung: Hochschullehrer/in des Jahres	49
Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2010	50
EU-JournalistInnenpreis	50
Neues Qualifizierungsprogramm für Akademikerinnen: „women++“ bietet Training für Kompetenz und Führung	51
Frauen in Führungspositionen	51
Masterlehrgang: „Internationale Genderforschung & feministische Politik“	52
10.0 Ehrungen	53
Zellbiologin erhält höchstdotierten Forschungspreis Deutschlands	53

Prof. Dr. Jana Zaumseil erhält Alfried-Krupp-Förderpreis 2010	53
Islamwissenschaftlerin erhält Gerda Henkel Preis 2010	54
Professorin Gudrun Doll-Tepper für Verdienste im Behindertensport ausgezeichnet	55
Georg Heberer Award 2010 PD Dr. Dr. Carole Bourquin	55
11.0 Termine, Call for Papers.....	56
12.0 Neuerscheinungen.....	64
13.0 Impressum	71
Impressum	71
Redaktion: Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel	71

.....

01 NEUES AUS DEM CEWS

Einführung

Liebe Leserinnen und Leser,

„FAKTEN UND FASSADEN – Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“ so haben wir die Fachtagung anlässlich des 10-jährigen Bestehens des CEWS überschrieben, die am 25./26. Oktober 2010 in Bonn stattfinden wird. Sie finden das aktuelle Tagungsprogramm unter der Rubrik „Neues aus dem CEWS“ in diesem CEWSjournal, wir wollen unseren Blick dabei gleichermaßen bilanzierend zurück und planend nach vorn richten.

Der Obertitel der Fachtagung hat sich in unserer Diskussion mehrfach verändert, so sollte zwischen FAKTEN und FASSADEN zunächst ein „oder“ statt des „und“ stehen, dann hätte dahinter folgerichtig ein Fragezeichen gestanden. Zwischen diesen beiden Polen – haben wir es in der Gleichstellungspolitik eher mit harten Fakten oder mit potjomkinschen Fassaden zu tun – sind auch die Themen dieses Journals anzusiedeln, es tut sich viel, aber nicht alle Entwicklungen, Initiativen, Maßnahmen, Programme und Entscheidungen tragen wirklich zielführend zur zügigeren Erreichung einer geschlechtergerecht(er)en Wissenschaft bei. Der Frauenanteil an den Professuren ist 2009 insgesamt auf über 18 Prozent angestiegen, z.B. Ärztinnen in Führungspositionen sind aber nach wie vor rar. Professorin Jutta Allmendinger, Präsidentin des WZB Berlin fordert daher „Sanktionen, die wehtun“, da „bei diesem Tempo ein Ausgleich frühestens im Jahr 2070 zu erwarten“ sei.

Die Bilanzierung der Gleichstellungspolitiken wird also auch im Hinblick auf die Themen dieses Journals z.B. unter den Leitfragen

- Welches politische Gewicht haben die DFG-Gleichstellungsstandards,
- Wie hoch ist der Verbindlichkeitsgrad und der Sanktionsgehalt von gleichstellungsrelevanten Konzepten und Zielvereinbarungen,
- Welche tatsächlichen Auswirkungen haben geschlechtergerechte Passagen in Hochschulleitbildern,
- Haben Genderprofessuren und entsprechende Forschungsprojekte wirklich einen Einfluss auf die Reformierung der allgemeinen Lehre,
- Verändern Audits, Prädikate und Wissenschaftspreise wirklich die „Unternehmenskultur und -struktur“ von wissenschaftlichen Einrichtungen zugunsten von Wissenschaftlerinnen

erfolgen müssen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine nachdenkliche Lektüre und freue mich auf das „CEWS-Jubiläum“ im Herbst!

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

10 Jahre CEWS

Wir freuen uns sehr, in diesem Herbst auf ein Jahrzehnt erfolgreicher Arbeit zurückblicken zu können. Unser Jubiläum nehmen wir zum Anlass für eine zweitägige Veranstaltung, in der wir gemeinsam mit Weggefährten/innen, Entscheidungstragenden aus Wissenschaft und Politik und ehemaligen Kolleg/innen den Blick gleichermaßen zurück und nach vorn richten möchten.

„Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“ lautet der Titel unserer Festlichen und Fachliches verbindenden Tagung, die wir am 25. und 26. Oktober 2010 an der Universität Bonn – Gründungsort des CEWS – durchführen. In einer Podiumsdiskussion, Impulsvorträgen und Publikumsdiskussionen wollen wir das bisher Erreichte bilanzieren, das gegenwärtig Wichtige diskutieren und das zukünftig Notwendige deutlich herausstellen.

Das aktuelle Tagungsprogramm finden Sie hier

<http://www.gesis.org/cews/10jahre/>

Wissenschaft mit Kind? Baden-Württemberg macht's möglich!

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) evaluiert im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen an Hochschulen in Baden-Württemberg.

Die Forschungsergebnisse und Daten zeigen es deutlich: Wissenschaftler und Wissenschaftlerin-

nen haben es besonders schwer, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Gründe dafür sind befristete Arbeitsverträge, die im wissenschaftlichen Mittelbau übliche Teilzeitbeschäftigung, hohe Arbeits- und Qualifikationsanforderungen sowie die Bereitschaft zur Arbeitsplatzmobilität. Ganz konkret sind es aber auch die mangelnden Kinderbetreuungsangebote, vor allem für Kleinkinder, die die Rahmenbedingungen für die Familiengründung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern noch schwerer machen, als sie für berufstätige Akademiker heute ohnehin schon sind. Die Wenigen, die sich dennoch für Kinder entscheiden, tragen die besondere Last der Vereinbarkeitsproblematik von Wissenschaft und Familie.

Einer der zentralen Aspekte beim Balanceakt zwischen Wissenschaft und Elternschaft muss daher der Ausbau bedarfsgerechter Betreuungsplätze für unter Dreijährige sein. Mit dem Programm „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ stellt sich das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg dieser Herausforderung. Nach zwei Ausschreibungsrunden in 2006 und 2008 förderte das Land Baden-Württemberg die Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten an insgesamt 23 Hochschulen mit einer Summe von 7,5 Millionen Euro.

Nunmehr hat das Ministerium das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften, GESIS, damit beauftragt, die Evaluation des Kinderbetreuungsprogramms an den Hochschulen Baden-Württembergs durchzuführen.

Ziele der Evaluation sind die Prüfung der Merkmale von Beantragung und Bewilligung sowie die Analyse der konkreten Umsetzungen des Programms unter Berücksichtigung von Input, Output und Impact. Das CEWS erhebt die Daten in einer Kombination aus Aktenanalysen, Interviews und Online-Befragungen. Letztere richten sich an verantwortliche Akteure an den Hochschulen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau mit und ohne Kinder. Die Ergebnisse der Evalua-

tionsstudie werden im Sommer 2011 vorliegen.

Kontakt:

Dr. Inken Lind, Tel.: 0228 / 2281 526, Fax: 0228 / 2281 540, inken.lind@gesis.org

Susann Kunadt, Tel.: +49-228-2281-541, Fax: +49-228-2281-550, susann.kunadt@gesis.org

http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/Broschuere_KinderWunsch.pdf

BAWIE Projektbeschreibung:

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekt/?browseproject=&tselcat=BAWIE%3E%3E&t1=BAWIE>

Aktuelle Broschüre „Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ erschienen!

Bestelladresse der Broschüre:

schriftlich an den Herausgeber
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Postfach 30235
53182 Bonn

Die Broschüre wurde vom CEWS als Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 5./6. Oktober 2009 erstellt und beinhaltet aktuelle Erkenntnisse aus den beiden BMBF-geförderten Projekten ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft BAWIE‘ unter der Leitung von Dr. Inken Lind (CEWS) und ‚Wissen-oder Elternschaft‘ unter der Leitung von Prof. Dr. Metz-Göckel (TU-Dortmund).

oder per

Telefon: 01805 - 262 302 Fax: 01805 - 262 303
(Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen) E-Mail: books@bmbf.bund.de

Die Publikation beinhaltet auch die Ergebnisse der Fachdiskussionen auf der Tagung, weitere Expertenaussagen und konkrete Handlungsempfehlungen für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft. Die Broschüre dient der Verbreitung dieser aktuellen Erkenntnisse über enge Fachkreise hinaus und zielt auf hochschulpolitische Akteurinnen und Akteure sowie die interessierte Öffentlichkeit. Ziel ist es, eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitswelt von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Wirklichkeit werden zu lassen.

Download als pdf:

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards

Auszug aus dem Statement des DFG-Präsidenten Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner zur Jahrespressekonferenz der DFG am 8. Juli 2010 in Berlin.

„Sie erinnern sich: Vor zwei Jahren haben die Mitglieder der DFG mit überwältigender Mehrheit hier in Berlin die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ angenommen, die eine von der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe formuliert hatte. Diese Standards sollen den beschämend geringen Frauenanteil vor allem bei den Professuren im deutschen Wissenschaftssystem erhöhen, der ja auch eine Verschwendung intellektueller Ressourcen ist. Im Kern soll sich dafür jede Hochschule oder andere Mitgliedseinrichtung der DFG selbst Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen Qualifikationsstufen setzen.

Vor einem Jahr konnte ich an dieser Stelle berichten, dass fast alle Mitgliedshochschulen und auch einige nicht-universitäre Mitglieder die Einführung der Standards beschlossen und einen ersten Bericht zu ihrer Umsetzung vorgelegt hatten.

Diese Berichte sind inzwischen alle ausgewertet – und zwar von der im vergangenen Jahr eingesetzten Arbeitsgruppe unter Leitung unseres Vizepräsidenten **Professor Ferdi Schüth** –, sodass wir heute eine erste Zwischenbilanz zur Umsetzung

der Standards ziehen können.

Diese Zwischenbilanz fällt aus unserer Sicht deutlich positiv aus. Alle Hochschulen haben Erfolg versprechende Maßnahmen eingeleitet, wenn auch in unterschiedlicher Intensität. Es sind zum Beispiel nicht immer die großen und forschungsstarken Universitäten, die auch die Vorreiter in Sachen Gleichstellung sind. Vielmehr sind hier auch kleinere Hochschulen außerordentlich engagiert und erfolgreich. Insgesamt aber, und das stimmt uns sehr positiv, haben unsere Standards in allen Hochschulen zusätzliche starke Impulse für mehr Gleichstellung ausgelöst.

An **zwölf Hochschulen** ist das aus unserer Sicht besonders der Fall, sie sind besonders weit bei der Umsetzung der Standards und wurden von der Arbeitsgruppe lobend hervorgehoben. Es sind dies: **die RWTH Aachen, die Freie Universität und die Humboldt-Universität in Berlin, die Universitäten Bielefeld, Bremen, Duisburg-Essen, Freiburg und Göttingen, Hamburg, Paderborn, Tübingen und Würzburg.** Sie alle zeichnen sich – mit unterschiedlichen Schwerpunkten – durch vier Punkte aus. *Erstens: In der Leitungsebene gibt es eine klare institutionelle Zuständigkeit für die Umsetzung der Standards. Zweitens: Das Gleichstellungskonzept ist Teil der Gesamtstrategie der Hochschule. Drittens: Für Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Standards werden gezielt und nachhaltig Mittel zugewiesen. Und viertens: Alle zwölf Hochschulen haben sehr anspruchsvolle Zielvorgaben formuliert und sich selbst darauf verpflichtet.*

Wie geht es nun weiter? Zunächst einmal wollen

wir die Bewertungsergebnisse, die ich Ihnen gerade vorgestellt habe, in aller Kürze veröffentlichen. Die Hochschulen selbst können auch ihre kompletten Berichte und das Votum der Arbeitsgruppe veröffentlichen, einige haben dies ja auch schon getan. Zugleich erbitten wir von den Hochschulen einen weiteren Zwischenbericht. Diese Berichte sollen im Februar 2011 vorliegen und werden dann von der Arbeitsgruppe ausgewertet, Nach der Mitgliederversammlung 2011 sollen sie zentral und dann auch mit den jeweiligen Bewertungen durch die DFG veröffentlicht werden.

Schon jetzt aber, und darauf möchte ich besonders hinweisen, spielen die Maßnahmen der Hochschulen für mehr Gleichstellung und die Bewertung durch die Arbeitsgruppe eine Rolle bei der Begutachtung von Förderanträgen in unseren Koordinierten Programmen, also bei Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und anderen. Hier können die Hochschulen schon jetzt auf ihren Bericht und dessen Bewertung verweisen, und das werden vor allem jene, die schon besonders weit sind, auch sicher gerne tun. Die Hochschulen, die noch nicht so weit sind, müssen dementsprechend umso deutlicher erläutern, welche weiteren Maßnahmen sie geplant und vielleicht schon eingeleitet haben.

Ich bin in den letzten beiden Jahren immer wieder danach gefragt worden und will es auch jetzt noch einmal sagen: Die Gleichstellungsstandards sind natürlich kein alleiniges Zustimmungs- oder Ablehnungskriterium für eine DFG-Förderung. Hier ist ganz klar die wissenschaftliche Qualität entscheidend. Aber: Bei wissenschaftlich gleichwertigen Anträgen oder bei Entscheidungen zwischen „sehr gut“ und „noch besser“ können auch die Gleichstellungsaktivitäten den Ausschlag geben. Insgesamt, das möchte ich noch einmal betonen, sehen wir uns und sehen wir vor allem die Hochschulen in der DFG in Sachen Gleichstellung auf einem guten Weg.“

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2010/100708_jahrespk_statement_kleiner.pdf

Bildungsbericht 2010

Mit „Bildung in Deutschland 2010“ wird der dritte Bericht einer unabhängigen Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Auftrag der Kultusministerkonferenz (KMK) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegt.

Wichtige Ergebnisse:

Anhaltender Anstieg des Bildungsstandes, vor allem bei Frauen

Der Trend zur Hochschulreife und zum Hochschulabschluss hält an, während der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss zurückgeht. Im Gegensatz zu den Frauen zeigt bei den Männern ein Vergleich der 30- bis unter 35-Jährigen mit den 60- bis unter 65-Jährigen eine Stagnation bei den Personen mit Hochschulabschluss (21,0 zu 20,3%) und in der jüngeren Altersgruppe einen Anstieg bei den Personen ohne beruflichen Abschluss (16,6 zu 11,8%). In der Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen haben 39% die Hochschulreife aber nur 21% einen Hochschulabschluss.

Hohe Zahl von HochschulabsolventInnen mit guten Beschäftigungschancen; jede/r sechste Universitätsabsolvent/in promoviert

Insgesamt haben 2008 mehr als 260.000 Absolventinnen und Absolventen die Hochschulen mit einem Erstabschluss verlassen, darunter 15% mit einem Bachelorabschluss. Analysen zeigten insgesamt gute Chancen auf, nach einem Hochschulstudium eine angemessene Beschäftigung zu finden. Seit 2005 liegt der Frauenanteil bei den Hochschulabsolventen über 50%, an den Universitäten beträgt er fast 60%. Unter den Promovierten steigt der Frauenanteil ebenfalls an, bleibt aber mit 42% immer noch deutlich hinter dem Anteil der Frauen an den Universitätsabsolventen zurück. In den letzten zehn Jahren wurden in Deutschland jährlich zwischen 23.000 und 26.000 Promotionen abgeschlossen. Die Zahl der Promotionen schwankt damit deutlich weniger als die AbsolventInnenzahl.

Deutliche Unterrepräsentanz von Frauen und älteren Arbeitskräften in der betrieblichen Weiterbildung

In der betrieblichen Weiterbildung, dem quantitativ bedeutendsten Sektor beruflicher Weiterbildung, sind Frauen und ältere Arbeitskräfte deutlich unterrepräsentiert. Bei den nicht betrieblichen Weiterbildungsangeboten nehmen Frauen aller Bildungsstufen und Altersgruppen mindestens gleich häufig teil wie Männer.

Weitere Informationen:

<http://www.bildungsbericht.de/index.html?seite=8400>

Neue Mitglieder im Senat der DFG

Mitgliederversammlung in Berlin wählt drei Wissenschaftlerinnen und drei Wissenschaftler.

Drei der neuen Senatsmitglieder sind Frauen. Mit ihnen gehören dem 39-köpfigen Senat nunmehr **16 Wissenschaftlerinnen** an, eine mehr als bislang.

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wählte am 7. Juli 2010 in Berlin sechs neue Mitglieder für den Senat der DFG.

Von den sechs Senatsplätzen waren drei im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften und jeweils einer in den Bereichen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften zu besetzen; zudem war für einen der beiden Industriepplätze im Senat ein neuer Vertreter zu wählen.

Folgende sechs Mitglieder wurden für zunächst drei Jahre in den Senat der DFG gewählt: Dr. Uwe

Dumslaff, Capgemini sd&tm AG, München; Prof. Dr. Eva Geulen, Germanistik/Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft, Universität Bonn; Prof. Dr. François Holtz, Mineralogie, Universität Hannover; Prof. Dr. Johannes Janicka, Energie- und Kraftwerkstechnik, Technische Universität Darmstadt; Prof. Dr. Sybille Krämer, Philosophie, Freie Universität Berlin; Prof. Dr. Heike Solga, Soziologie, Universität Göttingen, Freie Universität Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Der Senat ist das wissenschaftspolitische Gremium der DFG. Er nimmt übergeordnete Anliegen der Forschung wahr, fördert ihre Zusammenarbeit und berät Regierungen, Parlamente und Behörden durch wissenschaftlich begründete Stellungnahmen. Durch die Einrichtung von Schwerpunktprogrammen und Forschergruppen setzt er Akzente in der Forschungsplanung. Der Senat besteht aus 39 wissenschaftlichen Mitgliedern, von denen 36 von der Mitgliederversammlung gewählt werden. Kraft Amtes gehören die Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften und der Max-Planck-Gesellschaft dem Senat an. Die Präsidenten der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren und der Fraunhofer-Gesellschaft sowie der Vorsitzende des Wissenschaftsrates sind ständige Gäste.

Weitere Informationen:

<http://www.dfg.de/gremien/senat>

Studie „Wissenschaftlerinnen in der DFG 2005 bis 2008“ erschienen

Die Studie der Universität Konstanz analysiert anhand der Förderdaten die Antragsaktivität und den Antragserfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG und schließt damit an die Untersuchungen „Wissenschaftlerinnen in der DFG 1991–2004“ an.

Einige zentrale Ergebnisse:

Der Frauenanteil beläuft sich gemittelt über alle Antragstellungen im Berichtszeitraum auf knapp **16 Prozent**. Er steigt im Berichtszeitraum insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Lebenswissenschaften kontinuierlich an. Frauen sind an der Gesamtzahl der Antragstellungen in etwa so stark vertreten, wie es ihrem Anteil an Universitätsprofessuren entspricht.

Wissenschaftlerinnen stellen Anträge häufiger ohne den Status einer Professur als Wissenschaftler. Daher ist für potenzielle Antragstellungen das wissenschaftliche Personal insgesamt (also auch ohne Professorenstatus) als Vergleichsgruppe heranzuziehen. Der Frauenanteil bei diesem wissenschaftlichen Personal ist wesentlich höher als bei den Antragstellenden. Dieser Sachverhalt ist ein starkes Indiz dafür, dass Wissenschaftlerinnen die Antragsmöglichkeit von Einzelanträgen **deutlich verhaltener** nutzen als Wissenschaftler.

Die Förderchancen von Wissenschaftlerinnen sind im gesamten Berichtszeitraum – und mit einer wachsenden Kluft – niedriger als die von Wissenschaftlern (durchschnittlich um 3,5 Prozentpunkte, bei einer mittleren Förderquote von knapp 45 Prozent). Die **geringeren Förderchancen von Wissenschaftlerinnen** und ebenso die beobachtbare Tendenz eines Auseinanderdriftens der geschlechtsspezifischen Förderchancen gehen vor allem auf entsprechende Entwicklungen in den Naturwissenschaften zurück.

Einen Grund für die im Zeitverlauf zunehmende Kluft zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bilden die inzwischen gestiegenen Förderquoten für Anträge in den Ingenieurwissenschaften (mit geringen Frauenanteilen), während die Förderquoten für Anträge in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Lebenswissenschaften (mit hohen Frauenanteilen) gegenüber früheren Jahren unverändert geblieben sind.

Im Vergleich mit dem Vorläuferbericht (Beobachtungszeitraum 1991 bis 2004) ergeben sich einige stabile Ergebnisse. Zu diesen zählen der kontinuierliche Anstieg der Frauenanteile und die dennoch gegebene geringe Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den Antragstellungen an die DFG; der deutliche geschlechtsspezifische Altersabstand; die häufigeren Antragstellungen von Wissenschaftlerinnen ohne den Status einer Professur und ebenso ihre verstärkte Nutzung des Antragsformats „Eigene Stelle“; und schließlich die geringeren Förderchancen von Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern in durchgehend allen Wissenschaftsbereichen, wobei das Ausmaß dieser Geschlechtsunterschiede stark zwischen den Fachgebieten variiert.

http://www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/index.html

Professorin Sabine Kunst zur Präsidentin des DAAD gewählt

Professorin Dr. Dr. Sabine Kunst wird neue Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). Seit ihrem Amtsantritt am 1. Juli 2010 steht erstmals eine Frau an der Spitze des DAAD. Die Vertreterinnen und Vertreter der insgesamt 232 Mitgliedshochschulen des DAAD wählten Sabine Kunst bei ihrer Mitgliederversammlung in Bonn mit großer Mehrheit zur neuen Präsidentin. Die 55-Jährige tritt die Nachfolge von Professor Stefan Hormuth an, der im Februar verstorben war.

Vor ihrer Wahl zur Präsidentin der Universität Potsdam im Januar 2007 war die Wissenschaftlerin zwei

Jahre lang als Vizepräsidentin für Lehre, Studium, Weiterbildung und Internationales an der Universität Hannover tätig.

Für internationale Zusammenarbeit im Bereich Forschung und Wissenschaft engagiert sich Sabine Kunst bereits mehr als zwei Jahrzehnte. Seit Januar 2008 gehört sie dem Vorstand des DAAD an und ist außerdem Mitglied zahlreicher nationaler und internationaler Gremien.

<http://www.daad.de>

Neue Mitglieder in der jungen Akademie

Vier deutschsprachige Nachwuchswissenschaftlerinnen und sechs Nachwuchswissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen wurden am 26. Juni 2010 in die Junge Akademie aufgenommen.

Zu Mitgliedern der Jungen Akademie wurden folgende Nachwuchswissenschaftlerinnen gewählt:

Veronika Lipphardt, Wissenschaftsgeschichte, Jg. 1973, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin

Regina Palkovits, Kohlenforschung/Chemie, Jg. 1980, Max-Planck-Institut für Kohlenforschung, Mülheim an der Ruhr

Sylvie Roke, Metallforschung, Jg. 1977, Max-Planck-Institut für Metallforschung, Stuttgart

Giesela Rühl, Internationales Privatrecht, Jg. 1974, Juristische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin

<http://www.diejungeakademie.de/mitglieder>

03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

„Frauenquote von 20 Prozent ist machbar“

Exklusiv-Interview mit Familienministerin Christina Schröder im Handelsblatt vom 14. Juni 2010 und weitere Artikel zum Thema.

Familienministerin Schröder erhöht den Druck auf die Wirtschaft: Bis zum Jahr 2015 sollen Unternehmen jeden fünften Vorstandssessel mit einer Frau besetzt haben. Gelingt ihnen das nicht, so die CDU-Politikerin im Handelsblatt-Interview, werden sie per Gesetz zur Einhaltung einer entsprechenden Quote gezwungen.

Zum Interview:

<http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/exklusiv-interview-frauenquote-von-20-prozent-ist-machbar;2600358>

Weitere Informationen und Medien-Artikel zum Thema:

Justizminister planen Frauenquote

Die deutschen Justizminister planen eine verbindliche Frauenquote im Management von Unternehmen.

„Jetzt soll eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus Hamburg, Bayern, Hessen und Sachsen-Anhalt bis Anfang 2011 die Voraussetzungen einer gesetzlichen Regelung für mehr Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen prüfen. Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP) dämpfte jedoch die Hoffnungen auf eine schnelle Umsetzung einer Frauenquote. **„Wir steuern nicht auf ein Gesetzgebungsverfahren zu, das eine verbindliche Quote vorsehen würde“**, sagte sie.

Quelle:

http://www.n24.de/news/newsitem_6150856.html

Koalitionsvertrag der rot-grünen Minderheitsregierung in Nordrhein-Westfalen

Im neuen Koalitionsvertrag plant die rot-grüne Minderheitsregierung zur Gleichstellung u.a.:

- Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes
- Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft / Quote in Aufsichtsräten
- Neugründung von Regionalagenturen „Frau und Wirtschaft“

Auszug:

„Damit der Frauenanteil konsequent erhöht wird, streben wir u.a. über das Instrument der leistungsorientierten Mittelvergabe eine Frauenquote an. Als Zielvorgabe dient der Frauenanteil in der jeweils

darunter liegenden Qualifikationsstufe.“

<http://www.gruene-nrw.de/koalitionsvertrag.html>

Forderung der Regierung „Aufsichtsräte müssen weiblicher werden“

Von Karl-Heinz Büschemann

Quote, ja oder nein? Vor der Corporate Governance Jahreskonferenz wächst der Druck auf die Konzerne, ihre Aufsichtsräte weiblicher zu machen. Wie das geschehen soll, ist allerdings umstritten

In: sueddeutsche.de, 14.06.2010

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/forderung-der-regierung-aufsichtsrae-te-muessen-weiblicher-werden-1.959277>

Pro und Contra zur Frauenquote: Die weibliche Wirtschaft

Von Daniela Kuhr und Karl-Heinz Büschemann

Männerrunde Aufsichtsrat: Damit soll nun Schluss sein und Frauen mehr Führungspositionen übernehmen. Aber wie? Ein Pro und Contra zur Frauenquote.

In: sueddeutsche.de, 16.06.2010

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/pro-und-contra-zur-frauenquote-die-weibliche-wirtschaft-1.960097>

Das kleine Wunder in der Wirtschaft

Einige Konzerne nehmen die Initiative von Familienministerin Schröder ernst, Frauen zu fördern. Der Chef der Deutschen Post, Frank Appel, sieht zwar keinen aktuellen Bedarf, den Konzernvorstand umzubauen. Doch schließt er für die Zukunft eine Frau im Vorstand nicht aus. Eine Quote hingegen lehnt auch Appel ab – wie die Mehrzahl aller männlichen Manager.

In: Handelsblatt.de, 17.06.2010

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/strategie/frauenfoerderung-das-kleine-wunder-in-der-wirtschaft;2601980>

Telekom plant Teilzeitjobs für Führungskräfte

Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger reicht eine Frauenquote nicht. Er strebt eine ganz neue Unternehmenskultur an – mit kürzeren Arbeitszeiten für Manager und E-Mail-Pausen an den Wochenenden. Im Interview spricht er über den Sinn der Quote, Seilschaften in Unternehmen und warum er nach wie vor überzeugt davon ist, dass andere deutsche Unternehmen folgen werden.

In: Handelsblatt.de, 17.06.2010

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/it-medien/frauenquote-telekom-plant-teilzeitjobs-fuer-fuehrungskraefte;2602446>

Zeitschrift Cosmopolitan setzt sich für Frauenquote ein (Online-Abstimmung)

<http://www.cosmopolitan.de/job-und-karriere/frauen-quote.html>

Bitte beachten Sie auch:

Europäische Kommission erwägt verpflichtende Vorgaben zu Frauenquoten in Unternehmen

EU-Vizekommissarin Viviane Reding kündigte für Herbst 2010 eine Initiative der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen an. Offen ist, ob die Kommission lediglich eine Empfehlung abgeben will oder ob per Verordnung oder Richtlinie Quoten festgelegt werden sollen, die von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden müssen. Laut EU-Kommission sitzen in den Aufsichtsräten der großen börsennotierten Unternehmen in

Europa zu fast 89 Prozent Männer.

Quelle:

<http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/index.php?id=57&email=0#c112>

United Nations Radio:

<http://www.unmultimedia.org/radio/english/detail/92940.html>

Aktuelle Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung:

Storvik, Aaagoth; Teigen, Marie:
Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte

Norwegen hat 2003 als erstes Land der Welt eine Geschlechterquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte eingeführt. Dies hat in vielen europäischen Ländern eine gesellschaftliche Debatte über Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft ausgelöst. In Deutschland kreist die politische Diskussion vor allem um die Frage, ob eine gesetzlich vorgeschriebene Quote notwendig ist, oder ob auf eine freiwillige Verpflichtung der Unternehmen gesetzt werden sollte.

Diese Studie soll einen Beitrag dazu leisten, das norwegische Modell besser zu verstehen und von ihm zu lernen. Dafür wird zunächst die öffentliche Debatte, die der Einführung der Quote vorausging, beleuchtet und der politische Entscheidungsprozess nachgezeichnet. Die Rolle der unterschiedlichen Akteure wird analysiert und die wichtigsten Argumente für und gegen die Quote erörtert. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den gesetzlichen Regelungen und ihrer Umsetzung; vor allem aber der Rolle, die Sanktionen dabei gespielt haben. Schließlich liefern die Autorinnen erste Erkenntnisse hinsichtlich der Auswirkungen der Quote auf die Rekrutierung von Aufsichtsrätinnen, die Erfahrungen der Unternehmen sowie der gesellschaftlichen Akzeptanz der Quote.

Die Erfahrungen Norwegens legen nahe, dass der Schlüssel zum Erfolg eine sanktionsbewehrte gesetzliche Quote ist. Ob andere europäische Staaten sich daran ein Beispiel nehmen, oder ob die Quote ein skandinavischer Alleingang bleiben wird, wird sich zeigen.

<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07310.pdf>

**Gleichberechtigung in Spitzenpositionen :
Mehr Chefinnen nur durch Zwang**

Sollen mehr Frauen ins Topmanagement, muss dies per Gesetz vorgeschrieben werden. Das zeigen die Erfahrungen in Norwegen. Nur: CDU-Ministerin Schröder zögert.

Taz-Artikel von Heide Oestreich, 06.07.2010

<http://www.taz.de/1/zukunft/wirtschaft/artikel/1/zwang-fuer-mehr-chefinnen-noetig/>

..... Neu: Führungskräfte-Monitor 2010

von Elke Holst, und Anne Busch.

Politikberatung kompakt 56 des DIW Berlin

Der Führungskräfte-Monitor 2010 zeigt nach wie vor ein ernüchterndes Bild, was die Gleichstellung von Mann und Frau in Führungspositionen betrifft. So waren 27 Prozent der Führungskräfte in der Privatwirtschaft im Jahr 2008 Frauen. Damit ist der Anteil genauso hoch wie 2006. Je höher die Hierarchieebene, desto seltener sind Frauen dort vertreten. Auch der Verdienst von Frauen ist in Führungspositionen weit geringer als der von Männern; der Verdienstunterschied (»gender pay gap«) lag im Jahr 2008 bei 28 Prozent und damit fast so hoch wie 2001. Positiv ist zu vermelden, dass sich dennoch einige strukturelle Verbesserungen ergeben haben.

Der Bericht stellt die Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Zeitraum 2001 bis 2008 anhand von acht Kernindikatoren und 50 Einzelindikatoren dar. Zu den Führungskräften werden dabei auch Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten gezählt. Alle Einzelindikatoren wurden für den gesamten Beobachtungszeitraum mit der aktualisierten Hochrechnung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) berechnet.

Der Bericht ist abrufbar unter:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/diwkompakt_2010-056.pdf

Sie können den Führungskräfte-Monitor 2010 auch als Hard Copy „Politikberatung kompakt Nr 56“ beim DIW Berlin bestellen unter: kundenservice@diw.de

Hartmannbund fordert mehr Frauen in Führungspositionen an Kliniken

Der Hartmannbund (HB) fordert, Führungspositionen an Hochschulen und Kliniken häufiger mit Frauen zu besetzen. Das sei „ein entscheidender Schlüssel zur Sicherung der medizinischen Versorgung in Deutschland“.

Gleichzeitig begrüßte der Verband die Initiative der Justizministerkonferenz, den Frauenanteil in Führungspositionen börsenorientierter Unternehmen zu erhöhen. „Wenn dieses wichtige Thema endlich in Angriff genommen wird, dann dürfen die Überlegungen nicht auf diese Unternehmen beschränkt bleiben, sondern müssen alle gesellschaftlich relevanten Bereiche umfassen“, sagte **Astrid Bühren**,

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes des HB.

Dies gelte ganz besonders für den Hochschulbereich und Führungspositionen in Krankenhäusern. „Tatsache ist, dass zum Beispiel die Chirurgie als zur Zeit noch typische Männerdomäne besonders bei Medizinstudentinnen schnellstmöglich an Attraktivität gewinnen muss“, so Bühren.

Wenn allerdings auch zehn Jahre nach Berufung der ersten Ordinaria für Gynäkologie und Geburtshilfe noch immer keine zweite in Deutschland tätige, trage dies ganz sicher nicht zur Attraktivität dieses Faches bei. „Solche Beispiele mangelnder Karrierechancen grenzen genau jene Frauen aus dem System aus, auf die wir in der Zukunft dringend angewiesen sind“, sagte Bühren.

http://www.hartmannbund.de/04_presse/pressemitteilungen.php?action=voll&tid=6065

Bitte lesen Sie auch:

Ärztinnen in Führungspositionen weiterhin rar

Nur wenige Ärztinnen schaffen es in Führungspositionen. Darauf hat **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, in einem Vortrag am Universitätsklinikum Regensburg verwiesen. Zwar seien fast 70 Prozent der Studienanfänger in der Medizin weiblich, doch die weitere akademische Laufbahn zwischen Männern und Frauen zeige große Unterschiede.

<http://www.aerzteblatt.de/v4/news/news.asp?id=42119&src=suche&tp=Allmendinger>

Astrid Bühren fordert Kommission zur Modernisierung des Mutterschutzes: Schwangerschaft darf für Ärztinnen nicht zu Berufsverbot führen

http://www.hartmannbund.de/04_presse/pressemitteilungen.php?action=voll&tid=6088

Die Ärztinnen sind da

In Deutschland ist die Mehrheit der Medizinstudenten mittlerweile weiblich. Im harten Wettbewerb um gutes Personal steigt deshalb der Druck auf die Kliniken: Wer als Arbeitgeber keine Kinderbetreuung und Teilzeitmö-
 dellen anbietet, droht abgehängt zu werden.
 FAZ-Artikel von Carola Sonnet.

<http://www.faz.net/s/RubC43EEA6B-F57E4A09925C1D802785495A/Doc~EC3A3EA4605B24F059C2BA862AD8C3F3D~ATpl~Ecommon~Spezial.html>

Aus der Rubrik Meinungen/Humboldt Kosmos

der Alexander von Humboldt-Stiftung:

Chancengleichheit: Wir brauchen Sanktionen, die wehtun

Von Jutta Allmendinger und Alice Hohn

Lola rennt. Und mit Lola rennen viele andere Frauen. Sie rennen, überholen die Männer auf dem Bildungsweg, erklimmen die akademische Karriereleiter. 56 Prozent der Universitätsabsolventen in Deutschland sind Frauen. 41 Prozent der Promovierten sind weiblich. Aber dann: Nur gut 22 Prozent der Habilitierten, nur 15 Prozent der Professoren und nur 7 Prozent der Rektoren sind Frauen. Es geht zwar vorwärts, da auch diese Zahlen seit einigen Jahren steigen. Aber bei diesem Tempo ist ein Ausgleich frühestens im Jahr 2070 zu erwarten. Können wir uns das leisten?

Häufig genug sind die Schuldigen gleich benannt: die Frauen. Sie selbst üben Verzicht auf Topkarrieren, heißt es. Doch um von „Verzicht“ sprechen zu können, müssten Frauen die Türen zunächst offen gestanden haben. Das ist erkennbar nicht der Fall, wie das einseitige Wachstum zu Beginn der Laufbahn zeigt. Irgendwann folgt auf eine Tür eine Drehtür; kein neuer Raum öffnet sich. An einem Mangel an Programmen zur Förderung von Frauen liegt es auch nicht. **Nur sind sie oft zahnlos – weil sie zahlenlos sind. Sie versäumen nämlich, erwünschte Frauenanteile zu quantifizieren. Niemand muss schmerzhaft Auswirkungen befürchten, wenn die Quote nicht erreicht wird – es gibt keine.**

Quelle:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/kosmos-meinungen-94-1.html>

Weniger Einkommen trotz besserer Leistungen

Dass Frauen im Durchschnitt 22 Prozent weniger verdienen als Männer ist eine erwiesene Tatsache. Der Grund für diesen Verdienstunterschied wird meist in der Erwerbsbiografie der Frauen gesucht. In einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung gehen die Professorin **Dr. Kirsten Wüst** und die Diplom-Psychologin **Brigitte Burkart** von der Hochschule Pforzheim der Frage nach, ob diese Einschätzung richtig ist.

Frauen haben oftmals familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen, Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, typische Frauenberufe sind schlechter bezahlt als charakteristische Männerberufe, Frauen besetzen seltener eine Führungsposition – die Fakten sind bekannt. Aber sind die Gehälter von Frauen und Männer wirklich gleich, wenn ihre Ausgangspositionen identisch sind? Werden Frauen und Männer einheitlich entlohnt, wenn sie die identische Stelle innehaben und die gleiche Erwerbsbiografie aufweisen? Der Forschungsansatz der beiden Pforzheimerinnen ist klar: Wenn der Grund für den Gehaltsunterschied wirklich in der Erwerbsbiografie zu finden ist, müssten Frauen bei gleichem Studienabschluss und einem Vollzeitjob zumindest beim Berufseinstieg ein vergleichbares Gehalt beziehen wie ihre männlichen Konkurrenten. Dass die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern unter vergleichbaren Bedingungen auch heute noch nicht erreicht ist, zeigt die jetzt vorliegende Studie.

Grundlage der, in der Zeitschrift WSI-Mitteilungen der Hans-Böckler Stiftung, Ausgabe 06/2010 veröffentlichten Studie war eine Befragung von über 3.000 Absolventinnen und Absolventen der Pforzheimer Fakultät Wirtschaft und Recht. Die Umfrage im Zeitraum von 1998 bis 2008 ergab, dass weibliche Absolventen trotz besserer Noten, häufigerem Auslandsaufenthalt und größerem Engagement in studentischen Organisationen und trotz gleichem Studiengang ein um durchschnittlich acht Prozent geringeres Einstiegsgehalt erzielen als männliche Absolventen. Diese Unterschiede treten bei allen

Studiengängen ohne Ausnahme auf. Im Mittel verdienen die Frauen so schon beim Berufseinstieg pro Jahr rund 3.000 € weniger als die Männer.

Da Teilzeit, Übernahme von Führungsaufgaben sowie Erwerbsunterbrechungen als Erklärungsansätze für die Gehaltsunterschiede der Pforzheimer Absolventen ausscheiden, müssen andere Ursachen identifiziert werden. Die Autorinnen können belegen, dass ein Teil der Gehaltsunterschiede auf der höheren Mobilität der männlichen Absolventen basiert. Als weitere Gründe vermuten sie eine Selbstselektion der Frauen, die eine andere Lebensplanung vorziehen und eher auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen als auf ein möglichst hohes Gehalt. Die Autorinnen schließen aber auch eine Diskriminierung von Frauen nicht aus. Arbeitgeber könnten versucht sein, Frauen im Hinblick auf zukünftig zu erwartende Erwerbsausfälle schlichtweg weniger Geld anzubieten als Männern.

Die Autorinnen fordern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten sowie eine in die Hochschule integrierte Karriereförderung für Frauen. Damit sollen die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede der zukünftigen Absolventen verringert und das Selbstbewusstsein der Frauen gestärkt werden.

Weitere Informationen:

<http://idw-online.de/pages/de/news373713>

http://www.boeckler.de/119_106915.html

Bitte lesen Sie auch:

Frauen sorgen fürs Geld – und die Familie
In Ost- wie Westdeutschland übernehmen immer mehr Frauen die finanzielle Verantwortung für die Familie. Ein Rollentausch der Geschlechter ist damit in der Regel nicht verbunden.

http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_11_6-7.pdf

GerechtigkeitsforscherInnen untersuchen Einkommensver- hältnisse

Die Ursachen für die unterschiedlichen Einkommenverhältnisse von Männern und Frauen sind vielschichtig, so arbeiten Frauen und Männer häufig in anderen Branchen oder verfügen über weniger Berufserfahrung. WissenschaftlerInnen der Universität Bielefeld (**Professor Dr. Stefan Liebig, Carsten Sauer**), der Universität Konstanz (**Professor Dr. Thomas Hinz, Katrin Auspurg**) und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung - DIW Berlin (**Professor Dr. Jürgen Schupp**) zeigen nun in einer Studie, dass eine unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen in der Bevölkerung zwar grundsätzlich abgelehnt wird, wenn jedoch nach den konkreten Vorstellungen gefragt wird, wie hoch ein gerechtes Arbeitseinkommen im konkreten Einzelfall sein sollte, so wird einer Frau ein deutlich geringerer Lohn zugebilligt als einem gleich qualifizierten Mann.

Entscheidend ist dabei, dass nicht nur Männer dieser Ansicht sind, sondern Frauen haben selbst geringere Ansprüche an die Höhe ihres Erwerbseinkommens und sie gestehen auch ihren Geschlechtsgenossinnen ein deutlich geringeres Einkommen zu als vergleichbaren Männern.

Diese Ergebnisse stützen sich auf insgesamt drei repräsentative Bevölkerungsumfragen, die in den Jahren 2008 und 2009 deutschlandweit durchgeführt wurden. In einer Befragung des DIW Berlin (Sozio-oekonomisches Panel) wurden rund 10 000 Erwerbstätige zunächst danach gefragt, ob sie ihr eigenes Erwerbseinkommen als gerecht oder als ungerecht ansehen. Wurde das eigene Einkommen als ungerecht eingeschätzt, sollten die Befragten den konkreten Einkommensbetrag nennen, der für sie selbst ein gerechtes Bruttoeinkommen darstellt. Die Ergebnisse zeigen, dass das als gerecht eingeschätzte eigene Bruttoeinkommen für Frauen nicht nur unterhalb des tatsächlichen Einkommens der Männer, sondern auch unterhalb des von den Männern für sich selbst als gerecht angesehenen

Bruttoeinkommens liegt. Frauen gestehen sich selbst also ein geringeres Bruttoeinkommen zu als Männer.

In den beiden anderen Umfragen der Bielefelder und Konstanzer WissenschaftlerInnen – die eine in Kooperation mit dem DIW Berlin, die andere als Eigenerhebung gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – wurden im Jahr 2008 insgesamt 1066 zufällig ausgewählte Personen und im Jahr 2009 rund 1600 zufällig ausgewählte Personen danach befragt, was aus ihrer Sicht ein gerechtes Einkommen für unterschiedliche Gruppen von Berufstätigen in Deutschland ist.

Zunächst sollte pauschal die Wichtigkeit unterschiedlicher Kriterien für die Festsetzung von Löhnen und Gehältern bewertet werden: Neben der Bedeutung der Arbeitsleistung, des Berufs, des Ausbildungsniveaus und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens wurde auch nach der Wichtigkeit des Geschlechts gefragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Meinung ist, das Geschlecht sollte keine oder nur eine geringe Rolle bei der Festsetzung des Einkommens spielen. Daran anschließend wurden den Befragten zwischen 10 und 30 Beschreibungen von Erwerbstätigen vorgelegt, die sich nach mehreren Merkmalen unterschieden, zum Beispiel ihrem Beruf, ihrem Familienstand, ihrem Alter, ihrem Geschlecht und ihrem Einkommen. Für jeden dieser Fälle sollte dann einzeln bewertet werden, ob das angegebene Einkommen gerecht oder ungerecht ist. Die Ergebnisse zeigen nun, dass das Geschlecht bei der Bewertung dieser konkreten Einzelfälle sehr wohl eine Bedeutung hat. Den Frauen wurde ein deutlich geringeres gerechtes Bruttoeinkommen zugestanden als Männern, selbst dann, wenn sie mit ansonsten gleichen Merkmalen wie Ausbildung, Beruf, Arbeitsleistung beschrieben wurden. So wurde einem 55-jährigen Arzt, der überdurchschnittliche Leistungen am Arbeitsplatz erbringt, Alleinverdiener ist und vier Kinder zu versorgen hat, ein Bruttoeinkommen von 7750 Euro zugestanden, einer Ärztin mit den gleichen Eigenschaften und Lebensumständen dagegen nur 7300 Euro.

Während also eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der direkten Nachfrage abge-

lehnt wird, wird sie bei der Bewertung konkreter und alltagsnaher Fallbeispiele sichtbar. Die direkte Abfrage gibt deshalb nur die vordergründige Ansicht wieder, in der Bewertung der Fallbeispiele kommen offenbar fest verankerte Einstellungen zum Tragen. Insgesamt werden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern somit in weiten Teilen der Bevölkerung als gerecht angesehen.

Weitere Informationen:

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/mit_zweierlei_ma%C3%9F_gemessen_geringere

Erwerbstätigkeit von Frauen im internationalen Vergleich

Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger, Inhaberin des Lehrstuhls für Sozialstrukturanalyse am Institut für Soziologie der Universität Hamburg, hat zusammen mit einem internationalen Konsortium ein EU-Forschungsprojekt mit einem Antragsvolumen von 2,7 Millionen Euro eingeworben.

In dem Forschungsprojekt sollen die kulturellen, ökonomischen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen verglichen werden. Dazu führen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Großstädten in zehn europäischen Ländern, darunter auch Hamburg, Repräsentativ-Befragungen und Interviews durch.

Der Titel des Projektes lautet „**Impact of local welfare systems on female labour force participation and social cohesion (FELAWESOC)**“. Koordiniert wird es an der Universität Aalborg und startet am

1. Februar 2011. Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger ist an der wissenschaftlichen Leitung beteiligt

Prof. Dr. Pfau-Effinger, Lehrstuhl für Sozial
Fachbereich Sozialwissenschaften, Co-Direktorin,
Centrum für Globalisierung und Governance (CGG)
Tel.: 040-4 28 38-38 09 oder -38 10 (Sekretariat)
E-Mail: pfau-effinger@sozialwiss.uni-hamburg.de

Bitte lesen Sie auch:

**Gehaltlücke zwischen den Geschlechtern
Gerechtigkeit erst ab 2067**
Von Manuel Heckel

In: Sueddeutsche.de, 23.08.2010,

Dass Frauen in einer vergleichbaren Position weniger verdienen als Männer, ist nicht neu. Britische Forscher haben jetzt ausgerechnet, wann sich das ändert. Das Ziel liegt noch in weiter Ferne.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gehaltsluecke-zwischen-den-geschlechtern-gerechtigkeit-erst-ab-1.991515>

(Wenn Link nicht funktioniert, bitte in den Browser eingeben!)

Studie: Frauen scheuen Wettbewerb schon im Kindesalter

Mädchen sind schon als Dreijährige deutlich seltener zum Leistungswettbewerb mit Gleichaltrigen bereit als Jungen. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie, die beim **Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)** erschienen ist. Damit wird erstmals gezeigt, dass sich derartige Unterschiede zwischen den Geschlechtern bereits im Kleinkindalter ausprägen.

Die Studie basiert auf einem umfangreichen Experiment der Universität Innsbruck, in dem das

Wettbewerbsverhalten von über 1000 Kindern und Jugendlichen zwischen 3 und 18 Jahren untersucht wurde. Je nach Alter mussten die Teilnehmer Rechenaufgaben lösen oder einen Wettlauf absolvieren und konnten dadurch Geld verdienen.

Im Laufe des Versuchs hatten sie die Wahl, ob sie gegen Gleichaltrige antreten wollten, um ihre Verdienstmöglichkeiten zu steigern. Im Schnitt entschieden sich 40 Prozent der Jungen, aber nur 19 Prozent der Mädchen für die Wettbewerbsvariante. In allen Altersgruppen lag der Abstand zwischen den Geschlechtern bei etwa 15 bis 20 Prozentpunkten. Dabei war es unerheblich, ob die Kinder in gemischten oder gleichgeschlechtlichen Gruppen gegeneinander antraten.

Ein weiterer interessanter Befund der Studie: Sowohl im Kopfrechnen als auch beim Wettlauf schnitten Jungen und Mädchen annähernd gleich ab. Allerdings neigen Jungen eher dazu, die eigene Leistung zu hoch einzuschätzen.

In der geringeren Wettbewerbsbereitschaft von Frauen liegt eine mögliche Ursache für den Lohnabstand zwischen den Geschlechtern und den geringen Frauenanteil in Führungspositionen. „Unsere Ergebnisse legen nahe, das Wettbewerbsverhalten von Frauen schon in jungen Jahren gezielter zu fördern, um einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu leisten“, sagt der Innsbrucker Verhaltensökonom Matthias Sutter, der die Studie mitverfasst hat.

Die englischsprachige Studie ist über die IZA-Homepage online abrufbar:

Matthias Sutter/ Daniela Rützler:
Gender Differences in Competition Emerge Early in Life

IZA Discussion Paper No. 5015
<http://ftp.iza.org/dp5015.pdf>

Kommunen und Stadträte: Frauenanteil in politischen Spitzenpositionen sinkt

ForscherInnen der Fernuniversität Hagen erstellen für Böll-Stiftung zweites Genderranking deutscher Großstädte.

Frauen sind gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil in allen kommunalpolitischen Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Frankfurt/Main hat die meisten Frauen in kommunalpolitischer Verantwortung. Dies sind Ergebnisse des 2. deutschen Genderrankings, das ein politikwissenschaftliches Forschungsteam an der FernUniversität in Hagen (Prof. Dr. Lars Holtkamp, Dr. Elke Wiechmann und Jan Pfetzing) im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung erstellt hat und das am 18. Juni 2010 in Berlin präsentiert wurde.

Nach einem Superwahljahr 2009, in dem nahezu in allen deutschen Großstädten die Karten neu gemischt wurden, liegt die Frage auf der Hand, ob sich im Vergleich zum ersten Genderranking 2008 der Frauenanteil in der Kommunalpolitik verändert hat. Während in Ländern wie Norwegen dieser Vergleich schon eine lange Tradition hat, um einen Wettbewerb zwischen den Kommunen zur stärkeren Berücksichtigung von Fraueninteressen zu initiieren, gibt es in Deutschland hierzu noch keine Vorbilder. Im Gegenteil: In den offiziellen Genderberichten der Bundesregierung kommt die kommunale Ebene kaum vor und eine flächendeckende Erfassung von Frauen in kommunalpolitischen Führungspositionen steht immer noch aus.

Das Forschungsteam des Lehrgebiets Politikwissenschaft IV: Politik und Verwaltung der FernUniversität hat hierfür die Internetseiten der Großstädte erfasst, statistisch ausgewertet und fehlende Daten durch Vor-Ort-Recherchen ergänzt.

Je wichtiger Ämter in der Kommunalpolitik werden, desto stärker ist die Unterrepräsentanz von

Frauen ausgeprägt. Aber damit nicht genug: die aktuellen Zahlen belegen, dass der Frauenanteil in politischen Spitzenpositionen seit 2008 z. T. deutlich gesunken ist. Stagniert der Frauenanteil unter allen Ratsmitgliedern in deutschen Großstädten bei 33%, so sinkt ihr Anteil auf dem Oberbürgermeisterposten um 5% auf nur noch 12,7%.

Tabellenletzte bleibt auch 2010, wie bereits im 1. Genderranking 2008, die Stadt Salzgitter. Im Kommunalparlament dieser Großstadt sind nur 17,0% Ratsmitglieder weiblich. Bei den Fraktionsvorsitzenden, Dezernenten, wesentlichen Ausschussvorsitzenden und auf dem Bürgermeisterstuhl ist nicht eine Frau ausfindig zu machen. Dr. Elke Wiechmann: „Hier bleibt der Männerbund ganz unter sich.“

Hinter Frankfurt liegen auf den Plätzen zwei bis vier Stuttgart, Münster und München.

Ranking:

<http://www.boell.de/presse/presse-pressemitteilung-zweites-genderranking-deutsche-grossstaedte-9462.html>

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie hemmt Karriereentwicklung von Frauen

Umfrage der Bertelsmann Stiftung: Jede zweite Frau ändert ihre beruflichen Karriereerwünsche wegen Familie und Beruf oder gibt sie ganz auf.

Die Doppelbelastung von Familie und Beruf stellt für Frauen nach wie vor die entscheidende Karrierebremse dar. Jede zweite Frau hat aus diesem Grund mindestens einmal ihre Karriereerwünsche aufgeben oder ändern müssen. Das geht aus einer

repräsentativen Umfrage der Bertelsmann Stiftung hervor, für die das Meinungsforschungsinstitut TNS Emnid 1.029 Frauen und Männer befragt hat. Mangelnde Förderung am Arbeitsplatz oder unzureichende berufliche Qualifikation nannte hingegen nur jede vierte Frau als Karrierehindernis. 60 Prozent von ihnen halten eine Frauenquote in den Betrieben für sinnvoll. Zwei Drittel der Bundesbürger sind laut Umfrage überzeugt davon, dass es um die berufliche Chancengleichheit von Frau und Mann schlecht bestellt ist. Fast 90 Prozent von ihnen sehen Frauen an erster Stelle durch Familie und Beruf benachteiligt. Mehr als zwei Drittel (71 Prozent) glauben zudem, dass männliche Führungskräfte Frauen ausgrenzen. Die oft behauptete mangelnde Durchsetzungsfähigkeit von Frauen im Job scheint dagegen kein Thema zu sein. 80 Prozent der Befragten halten sie für genauso durchsetzungsstark und 60 Prozent sogar für gleichermaßen machtbewusst wie Männer. Bei der Beurteilung der beruflichen Chancen von Frauen gibt es große Unterschiede zwischen den Generationen. Während drei Viertel der 50- bis 60-jährigen nicht glauben, dass in Deutschland Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, Karriere zu machen, sehen dies junge Menschen deutlich optimistischer: Für fast die Hälfte der 16- bis 29-jährigen sind die beruflichen Möglichkeiten zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt.

Um Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, ist mehr Unterstützung der Gesellschaft für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien notwendig. Darüber waren sich nahezu alle Befragten einig. Weitere Teilzeitangebote in Betrieben, flexiblere Arbeitszeiten oder finanzielle staatliche Unterstützung helfen Frauen nach Ansicht der Menschen in Deutschland hingegen nicht weiter, wenn sie Karriere machen wollen. Nahezu 80 Prozent halten die gezielte Förderung durch Vorgesetzte für geeignet, um sie gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung voranzubringen. Rund 60 Prozent setzen auf eine bessere Ausbildung und Qualifizierung. Auf die Motivation und tatkräftige Unterstützung durch den Partner baut jede zweite Frau. Für eine Frauenquote in Unternehmen und Organisationen plädieren 60 Prozent der Frauen und 41 Prozent der Männer.

Die Umfrage fand bundesweit vom 17. bis 21. Juni 2010 statt.

Rückfragen an: Martina Schwenk, Bertelsmann Stiftung, Telefon: 0 52 41 / 81-81 174; E-Mail: martina.schwenk@bertelsmann-stiftung.de

Wie bewegt ist die „neue Väterbewegung“?

Wirtschaftswissenschaftlerinnen der Universität Tübingen haben untersucht, wie die Elterngeldreform die Elternzeit-Entscheidung von Vätern beeinflusst hat

Seit der Reform des Elterngeldes, die eine Elternzeit für Berufstätige finanziell attraktiver machte, nehmen zwar mehr Väter eine Auszeit für die Kindererziehung, doch sie tun es im Durchschnitt kürzer als vor der Reform. Sie schöpfen damit die im Gesetz vorgesehenen sogenannten Partnermonate aus. Bei den Entscheidungskriterien für oder gegen die Elternzeit zeigen sich erste Tendenzen zu einer Verschiebung der Gewichte.

Am 1. Januar 2007 ist in Deutschland die Elterngeldreform in Kraft getreten. Das Bundeserziehungsgeldgesetz wurde durch das neue Bundeselterngeldgesetz ersetzt. Knapp anderthalb Jahre danach, im Juni 2008, zog die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Dr. Ursula von der Leyen**, eine positive Bilanz der neuen Regelungen. Sie sprach von einer „neuen Väterbewegung“ und sagte: „Wir erleben gerade eine leise Revolution in unserer Gesellschaft: Immer mehr Väter beanspruchen bewusst Zeit für ihre Kinder.“

Prof. Dr. Kerstin Pull und Dr. Ann-Cathrin Vogt vom Lehrstuhl für Personal und Organisation der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen haben jetzt in einer Studie bestä-

tigt, dass Väter sich seit der Reform eher als vorher für die Inanspruchnahme von Elternzeit entscheiden. Doch sie machen Einschränkungen. Kerstin Pull: „Die Reform des Elterngelds hat dazu geführt, dass Väter zwar eher in Elternzeit gehen. Dafür übernehmen sie diese Rolle aber kürzer. Gründe dafür gibt es zwei. Zum einen nehmen die Väter im Wesentlichen die zwei Vätermonate in Anspruch. Zum anderen sind nach der Reform Elterngeld-Bezugsdauern von mehr als 14 Monaten, die vorher durchaus vorkamen, nicht mehr möglich. Ob damit die erhoffte Väterrevolution ins Rollen gebracht werden konnte, sei dahingestellt.“

„Viel Lärm um nichts? Der Einfluss der Elterngeldreform auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter“. Unter diesem Titel haben Kerstin Pull und Ann-Cathrin Vogt die Ergebnisse einer Online-Befragung veröffentlicht, in der im Jahr 2008 insgesamt 1290 Väter Auskünfte über ihre Entscheidung pro oder contra Elternzeit vor oder nach der Reform, die Dauer eventueller Elternzeit und die Hintergründe ihrer Entscheidung im beruflichen, sozialen und familiären Umfeld gegeben haben. Erschienen ist die Studie in der aktuellen Ausgabe von „*Soziale Welt - Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis*“ (Jahrgang 61, 2010, Heft 2, Seiten 121 bis 137).

Nähere Informationen:

Prof. Dr. Kerstin Pull

Universität Tübingen

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Personal und Organisation

Telefon: 07071/29-78186

kerstin.pull@uni-tuebingen.de

<http://www.uni-tuebingen.de/uploads/media/pd-2010-01.pdf>

EFFINET: „Effizienz und Innovativität von homogenen und heterogenen Erfinder/innen-Teams in Forschung und Entwicklung“

Effinet ist ein Forschungsprojekt zum Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“. Durchgeführt wird das Projekt von **Prof. Dr. Ulrike Busolt**, Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik an der Hochschule Furtwangen.

Die Grundlage der EFFINET Studie ist die Erkenntnis aus dem EU Vorgängerprojekt **ESGI (European Studies on Gender Aspects of Inventions)**, dass prozentual von deutschen Forscherinnen weniger EU-Patente angemeldet werden als von ihren männlichen Kollegen und deutlich weniger als ihrem Anteil in Forschung und Entwicklung entsprechend zu erwarten wären.

Die Studie untersucht nun die Fragen ob und wie sich geschlechterhomogene und geschlechterheterogene Teams in Forschung und Entwicklung patentanmeldender Unternehmen in Deutschland in ihrer Arbeitsweise und Effizienz unterscheiden.

Inwieweit Organisationsstrukturen und Teamprozesse die innovative Kompetenz und Erfindungsleistung von Gruppen und Individuen beeinflussen.

Zu diesem Zweck werden sowohl qualitative Expert/inneninterviews mit Erfinderinnen und Erfindern aus Forschung und Entwicklungsteams unterschiedlicher Zusammensetzung als auch ein Online-Survey durchgeführt.

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden Strategien und Handlungsempfehlungen entwi-

ckelt, die darauf abzielen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung und Entwicklung zu fördern.

Das Projekt EFFINET hat eine Projektlaufzeit von 2009 bis 2011.

Weitere Informationen:

<http://www.ffi.net-hfu.de/>

Vorläufige Ergebnisse aus der Projektphase 1:

<http://www.ffi.net-hfu.de/index.php?id=105>

04 HOCHSCHULEN

Frauenanteil in Professoren- schaft steigt weiter auf über 18%

Die Zahl der Professorinnen hat sich in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt und erreichte 2009 mit rund 7 300 einen neuen Höchststand.

Ende 2009 lehrten und forschten nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) 39 800 Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen, das waren rund 1 200 mehr als im Vorjahr. Die Gesamtzahl der Professoren und Professorinnen ist in den letzten zehn Jahren nur leicht (um 5%) gestiegen. Im selben Zeitraum erhöhte sich jedoch der Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft stetig: Er nahm zwischen 1999 und 2009 von knapp 10% auf über 18% zu. Die Zahl der Professorinnen hat sich in diesem Zeitraum fast verdoppelt und erreichte 2009 mit rund 7 300 einen neuen Höchststand.

Während in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (32%) etwa jeder dritte Lehrstuhl und in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (28%) mehr als jeder vierte Lehrstuhl mit einer Frau besetzt war, lag der Anteil der Professorinnen in allen anderen Fächergruppen bei höchstens 21%. Am deutlichsten unterrepräsentiert waren Professorinnen in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (9%) sowie Mathematik, Naturwis-

senschaften (12%), wobei auch in diesen Fächergruppen ihr Anteil im Vergleich zu 1999 um vier beziehungsweise sieben Prozentpunkte gestiegen ist.

Insgesamt waren Ende 2009 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 564 700 Personen tätig. Das waren 27 400 beziehungsweise 5% mehr als Ende 2008. Während die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nichtwissenschaftlichen Bereichen, wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst um 3% auf 269 400 gestiegen ist, war beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ein Anstieg um 7% zu verzeichnen.

Detaillierte Ergebnisse bietet die Arbeitsunterlage „Personal an Hochschulen, vorläufiges Ergebnis 2009“, die im Publikationsservice des Statistischen Bundesamtes kostenlos abrufbar ist.

Quelle:

<http://www.destatis.de>

Habilitationen im Jahr 2009

Frauenanteil ist mit 23,8% seit 2007 weitgehend konstant.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte,

haben im Jahr 2009 insgesamt 1 820 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen.

Nachdem die Anzahl der Habilitationen seit Erreichen des Höchststandes im Jahr 2002 (2 302 Habilitationen) in jedem Jahr gesunken war, konnte im Jahr 2009 mit + 1% erstmals wieder ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden. Verglichen mit dem Jahr 2002 war jedoch die Anzahl der Habilitationen um 21% niedriger.

Wie in den Jahren zuvor, wurden die meisten Habilitationsverfahren 2009 in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (816 Habilitationen) abgeschlossen. Darauf folgen die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften mit 349 Habilitationen, Mathematik, Naturwissenschaften mit 337 Habilitationen sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 182 Habilitationen.

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2009 bei knapp 24%. In den Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Anteil der Frauen mit 41% am höchsten. Innerhalb eines Jahres ist hier der Frauenanteil um sechs Prozentpunkte gestiegen. In den übrigen drei großen Fächergruppen erreichten die Frauen einen Anteil von fast 21% in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, etwas mehr als 20% in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und rund 14% in Mathematik, Naturwissenschaften. Im Vergleich zum Vorjahr 2008 ist in diesen Fächergruppen der Frauenanteil um jeweils ein bis zwei Prozentpunkte gesunken.

Quelle:

<http://www.destatis.de>

Rückgang der Habilitationen an baden-württembergischen Hochschulen

Frauenanteil unter 20 Prozent.

Die Gesamtzahl der Habilitationen nimmt - nachdem sie im Jahr 2002 auf über 400 angestiegen war - in den letzten Jahren kontinuierlich ab und lag im Jahr 2009 unter dem Niveau von 1995.

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes wurden an den neun Universitäten und sechs Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg im Jahr 2009 insgesamt 271 Habilitationen vergeben. Fast ein Fünftel (51 bzw. knapp 19 Prozent) dieser Habilitationen wurde von Frauen abgelegt. Im Vorjahr betrug der Anteil von habilitierten Frauen noch über 24 Prozent.

Das Durchschnittsalter der Habilitierten lag im Jahr 2009 knapp unter 40. Die männlichen Habilitierten waren durchschnittlich einige Monate älter als die weiblichen.

Weitere Informationen:

<http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/2010186.asp>

Professorinnenprogramm

200. Professur geht an die Universität Osnabrück

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurde die 200. Professur an **Frau Prof. Dr. Christina Noack** vergeben. Sie forscht und lehrt an der Universität Osnabrück das Fach Didaktik der deutschen Sprache mit dem Schwerpunkt Grundschule.

Knapp die Hälfte aller deutschen Hochschulen haben ihr Gleichstellungskonzept zur Begutachtung eingereicht, drei Viertel davon mit Erfolg. Aus dem Bereich Natur- und Ingenieurwissenschaften

kommen 65 der 200 neu berufenen Wissenschaftlerinnen.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/press/2905.php>

Diesjährige Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen.

TOTAL E-QUALITY wurde von Vertreterinnen und Vertretern namhafter deutscher Unternehmen in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft zunächst für die Wirtschaft entwickelt. Seit 2001 vergibt der Verein Total E-Quality e.V. das Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Bewerbungen werden von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. geprüft. Die Jury setzt sich aus fachkompetenten Vertreter/innen aus Wissenschaft und Forschung zusammen.

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und

besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL E-QUALITY Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Die diesjährige Prädikatsvergabe findet am 4. November 2010 in Erfurt statt. Einsendeschluss für die nächste Runde ist am 31.03.2011.

Prädikatsträger in alphabetischer Reihenfolge

Stand: August 2010

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/total-e-quality/>

Beratung bei der Bearbeitung des Selbstbewertungsinstruments bietet das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Kontakt: Anke Lipinsky
Tel.: 0228-22815-28
Fax: 0228-22815-50
E-mail: anke.lipinsky@gesis.org

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/total-e-quality/>

<http://www.total-e-quality.de>

audit familiengerechte Hochschule

Rund 300 Arbeitgeber wurden am 11. Juni 2010 in Berlin mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet.

Zertifikate zum audit erhielten die Arbeitgeber aus den Händen der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kristina Schröder, und des Parlamentarischen Staatssekretärs beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Peter Hintze. Staatssekretär Hintze vertrat den Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Rainer Brüderle, der gemeinsam mit Bundesfamilienministerin Schröder die Schirmherrschaft für das audit trägt.

Zu den 294 Arbeitgebern, die das Zertifikat erhielten, zählen 134 Unternehmen, 124 Institutionen und 36 Hochschulen. Sie haben rund 360.000 Beschäftigte und 300.000 Studierende. 162 der jetzt ausgezeichneten Arbeitgeber haben das audit zum ersten Mal durchlaufen. 132 nahmen das Zertifikat für ihre Re-Auditierung entgegen.

Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung hat 1998 die berufundfamilie gGmbH gegründet, die seitdem alle Aktivitäten der Stiftung im gleichnamigen Themenfeld bündelt. Das Bundesfamilienministerium fördert ihr audit berufundfamilie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft – BDA, BDI, DIHK und ZDH – empfehlen das audit. Die berufundfamilie gGmbH besitzt die europaweiten Markenrechte am audit. Sie entscheidet über die Vergabe der audit-Zertifikate und qualifiziert unabhängige Auditoren. Zertifikate zum audit berufundfamilie wurden erstmals 1999 vergeben.

Seit 2002 wird das audit auch Hochschulen unter dem Titel „audit familiengerechte hochschule“ angeboten.

Pressemitteilung:

http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=37&sid=&cms_det=749

Liste der Zertifikatsempfänger (pdf)

Best practice-Club „Familie in der Hochschule“: Bericht für die Jahre 2008 bis 2010 erschienen

Immer mehr rückt der Beitrag der Hochschulen zu gesellschaftlichen Zielsetzungen in den Mittelpunkt. Dazu gehört mittlerweile eine deutlich stärkere Familienorientierung.

Die Robert Bosch Stiftung, der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer und das CHE haben diesen für alle gesellschaftlichen Bereiche wichtigen Aspekt schon 2007 für die Hochschulen benannt und einen best practice-Club für familienorientierte Hochschulen gegründet.

Aufgenommen wurden Hochschulen, die sich anspruchsvolle familienorientierte Vorhaben auf die Fahnen geschrieben hatten. Der Abschlussbericht dokumentiert die gemeinsame Arbeit des best practice-Clubs, die Projektergebnisse seiner Mitgliedshochschulen sowie zentrale Projektergebnisse.

Weitere Informationen:

<http://www.che-consult.de/cms/?getObject=371&getNewsID=1166&getCB=398&getLang=de>

http://www.che.de/downloads/CHE_AP_136_Familie_in_der_Hochschule.pdf

Jahrestagung der BuKof-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Angehörige der „BuKof-Kommission Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ diskutierten vom 16. bis 18. Juni 2010 im Rahmen ihrer Jahrestagung an der Hochschule Wismar.

„Die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen sorgen nicht nur dafür, dass die Interessen von Frauen angemessen berücksichtigt werden, sie geben auch der Politik wichtige Impulse, wie die Rahmenbedingungen für gleiche Chancen von Frauen und Männern im Hochschulbereich verbessert werden müssen.“, so die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung M-V, **Dr. Margret Seemann**, während ihrer Begrüßung der 40 aus ganz Deutschland angereisten Vertreterinnen. Vor diesem Fachpublikum forderte Seemann für die Hochschulen eine transparente Entlohnung, diskriminierungsfreie Entlohnungssysteme sowie **Quoten bei der Stellenbesetzung und der Besetzung von Gremien und Führungspositionen**.

Der Rektor der Hochschule Wismar begrüßte die Teilnehmerinnen mit Blick aus dem Technologie und Forschungszentrum auf die Hansestadt Wismar sowie den Campus der Hochschule ganz herzlich und betonte das Selbstverständnis, sich nicht nur als familiengerechte Hochschule trotz des bereits hohen Niveaus weiterentwickeln zu wollen, sondern auch die Gleichstellung fest zu verankern. **Ingrid Haasper**, Sprecherin der BuKof-Kommission, dankte den Organisatorinnen der Hochschule Wismar für die Vorbereitung der Jahrestagung und gab einen Ausblick auf das straffe Programm, dass

den Frauen rund um das Thema „W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“ bevorstehe. Ingrid Haasper gab ihrem Bedauern Ausdruck, dass die Organisatorin der Tagung, **Gabriele Zander** nach jahrelanger hervorragender Zusammenarbeit zum letzten Mal an der Tagung teilnehme. Die engagierte Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Wismar wird sich im nächsten Jahr in den Ruhestand verabschieden.

W-Besoldung, Entgeltordnung oder Genderanalyse sind nur drei Stichworte, die während der Tagung unter verschiedenen Aspekten betrachtet wurden. Aus einem besonderen Blickwinkel näherte sich auch die Referentin **Edith Börner** diesen Begriffen. Ihr Kabarett-Infotainment „Megatrend Frauen“ sorgte für wahre Lachsalven.

Zum Programm gehörten außerdem ein Sektempfang im Rathaus der Hansestadt Wismar, die Mitgliederversammlung an Bord der Kogge „Wissimara“ und eine historische Stadtführung.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte direkt an Gabriele Zander, Tel.: 03841 753-631 bzw. E-Mail: gabriele.zander@hs-wismar.de.

DFG lobt vorbildliche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld

Eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingesetzte Arbeitsgruppe hat im Juni das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als „vorbildlich“ beurteilt. Damit wurde die Universität Bielefeld in die Gruppe der 12 (von 63) Hochschulen aufgenommen, denen diese höchste Qualitätsstufe zuerkannt wird.

Die aus zehn Expertinnen und Experten bestehende Arbeitsgruppe der DFG hat dem Gleichstellungskonzept einstimmig die bereits erfolgreiche

Etablierung und Ergänzung durch weitere innovative Ansätze bescheinigt. Die im Sommer 2008 von der DFG verabschiedeten Gleichstellungsstandards sollen systematisch die Beteiligung von Frauen am Wissenschaftssystem verbessern. Im April 2009 hatte die Universität Bielefeld das Konzept zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards beschlossen. Die jetzt erfolgte positive Beurteilung knüpft an zahlreiche weitere Gleichstellungserfolge der Universität Bielefeld an, so zum Beispiel aktuell an die Zuweisung von 525.000 Euro aus dem Strukturfond des Landes NRW für einen sehr guten Frauenanteil bei Professuren, die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule im Mai 2009, den Erfolg im Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder im Herbst 2008 und die Auszeichnung für vorbildlich chancengerechte Personalpolitik mit dem Total-E-Quality Prädikat im Mai desselben Jahres.

Kontakt:

Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Gleichstellungsbeauftragte, Telefon: 0521 106-4202

frauenbuero@uni-bielefeld.de

Familienfreundliche Medizinische Hochschule Hannover

Die Hochschulperle des Monats September 2010

Der **Stifterverband** stellt jeden Monat eine Hochschulperle vor, schließlich wird die Hochschulperle des Jahres 2010 gekürt.

Ein erfolgreiches Instrument zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen und ärztlichen Nachwuchses hat die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) geschaffen: **Familien-LOM**. LOM steht für Leistungsorientierte Mittelvergabe. Sie soll Abteilungen bzw. Kliniken einen Anreiz bieten, Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der

Geburt eines Kindes weiter zu beschäftigen und Mütter in ihrer Karriereentwicklung zu fördern.

Eine MHH-Klinik erhält einen Betrag in Höhe von 12.000 Euro, wenn eine dort beschäftigte Ärztin innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Das Programm wurde innerhalb der Institution sehr gut angenommen, und bereits 21 MHH-Kliniken konnten über Familien-LOM verfügen. Die Auszahlung erfolgt an die Abteilungen und ist nicht zweckgebunden. Eine kreative Verwendung zugunsten der Familienorientierung der Hochschule wird aber gewünscht. Dadurch kommt es oft geradewegs den Frauen und ihren wissenschaftlichen Arbeitsgruppen zugute. Mittelfristig soll das Projekt den Kultur- und Wertewandel stärken und so zu mehr Einstellungen von Frauen führen.

Familien-LOM ist eines von acht Projekten, die im Rahmen des Programms „Familie in der Hochschule“ durch die Robert Bosch Stiftung über zwei Jahre gefördert wurden. Die Förderung durch die Stiftung endete am 31. März 2010. Das Projekt „Familien-LOM“ wird aber mit Mitteln der Medizinischen Hochschule Hannover weitergeführt. Das Modul ist vom Wintersemester 2009/2010 an regulärer Bestandteil der MHH-Führungskräfteentwicklungsprogramme.

Weitere Informationen:

<http://www.mh-hannover.de/familie.html>

Stifterverband:

Hochschulleitbilder sind durch „angebotsorientiertes Einbahnstraßendenken“ geprägt

Die Aussagekraft der Leitbilder deutscher Hochschulen ist gering. Als Orientierung für potenzielle StudienbewerberInnen oder mögliche Kooperationspartner taugen sie ebenso wenig wie zur

Abgrenzung gegenüber Wettbewerbern. Insgesamt haben knapp zwei Drittel aller deutschen Hochschulen ein veröffentlichtes Leitbild (65 von 110 Universitäten; 123 von 208 Fachhochschulen). Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hat sie jetzt untersucht und miteinander verglichen.

„Im Wesentlichen werden in den Leitbildern Ziele und Aufgaben beschrieben, die durch das jeweilige Hochschulgesetz an anderer Stelle ohnehin festgelegt sind“, sagt **Volker Meyer-Guckel**, stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes und Autor der Studie. In den universitären Leitbildern finden sich besonders häufig Bekenntnisse zur Einheit von Forschung und Lehre (80%), zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (94%), zur Internationalität (85%) und zur Interdisziplinarität (82%). Fast ebenso oft folgen Abschnitte zur Kooperation mit außeruniversitärer Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft (82%). Für die Fachhochschulen ist der Befund ähnlich.

Aussagekräftige **Hinweise zur inhaltlichen, formalen oder innovativen Gestaltung der Lehre** lassen sich dagegen kaum finden. So bekennen sich nur 30% zu Maßnahmen zur Personalentwicklung oder dem Dialog mit der Öffentlichkeit, ein Viertel der Universitäten verpflichtet sich zu nachhaltigem und umweltgerechtem Handeln, **familiengerechten Initiativen** oder zu Dienstleistungen für die Studierenden, zum Beispiel Hilfen beim Berufseinstieg. Nur für zwei staatliche Universitäten (Humboldt-Universität Berlin und Universität Hildesheim) ist die aktive Einwerbung von Studierendenstipendien Gegenstand des Leitbildes – sicher keine gute Grundlage für das neue nationale Stipendienmodell der Bundesregierung.

Auffallende Leerstellen gibt es auch im Themenfeld **Hochschule und Gesellschaft**. Es findet zwar in fast allen Leitbildern Erwähnung, beschränkt sich aber in aller Regel auf Forschungsleistungen für die Region oder das gesellschaftliche Umfeld.

Die Autorin/der Autor kommen schließlich zur Schlussfolgerung: „Etwas pointiert kann man festhalten: Liest man ein Leitbild, kennt man alle, und wenn es sich nicht gerade um den Verfasser eines Leitbildes handelt, dürfte es jedem schwerfal-

len, anhand des Leitbildes die betreffende Hochschule zu erkennen. Profilbildende Leitideen fehlen zumeist ebenso wie der Mut zu gestalterischen Visionen, sei es in der institutionellen oder in der gesellschaftlichen Entwicklung. In ihrer weitgehenden Einheitlichkeit sind sie nicht nur Manifestationen innerhochschulischer Konsensprozesse, sondern vor allem auch Dokumente der mangelnden Differenzierung des deutschen Hochschulwesens.

Angesichts dieses Befundes sollte Hochschulen fast davon abgeraten werden, sich ein Leitbild zu geben. Für Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit könnte ebenso gut das Leitbild einer beliebigen anderen Hochschule übernommen werden. Nicht verschwendet, sondern im Gegenteil mehr denn je geboten wäre allerdings die Arbeit an der – horizontalen – Differenzierung der Hochschullandschaft und der Markenbildung im Sinne eines wirklichen „missions statements“, das gesellschaftliche und institutionelle Herausforderungen adressiert und Lösungs- oder Entwicklungswege dafür aufzeigt“.

Weitere Informationen:

<http://www.stifterverband.de/>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

CEWS-Datenbank zum Gleichstellungsrecht

1. Inhalt der Datenbank

Seit dem Relaunch des CEWS-Themenportals am 1. März dieses Jahres ist in das breite Informationsangebot des CEWS eine neue Datenbank zum Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft (<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht/blaettern/>) integriert. Sie gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf Bundes- und Länderebene. Mit dieser Datenbank bieten wir Ihnen erstmalig ein deutschlandweit einzigartiges Informationsangebot. Die technischen Funktionalitäten werden kontinuierlich weiterentwickelt. Für einen ersten Überblick empfehlen wir Ihnen einen Blick in das Inhaltsverzeichnis zum thematischen Zugang.

Die Datenbank enthält rechtlich relevante Vorschriften auf dem Gebiet des Hochschul- und des Gleichstellungsrechts. Ausgewertet wurden insbesondere die Hochschulgesetze der Länder, das Hochschulrahmengesetz (HRG), das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), die Gleichstellungsgesetze von Bund und Ländern sowie die Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen für die Forschungseinrichtungen (GWK-Abkommen, AV-Glei). Ein Überblick über die ausgewerteten Vorschriften erhalten Sie über die Start-

weite der Datenbank. Die Gleichstellungsgesetze der Länder gelten teilweise nicht (z.B. in Brandenburg und Rheinland-Pfalz) oder nur eingeschränkt für die Hochschulen. In Sachsen-Anhalt gilt das Frauenfördergesetz (FrFG) nur für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. Informationen hierzu erhalten Sie unter dem Punkt 1.01 Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze.

In der Datenbank sind die Vorschriften der Landesgleichstellungsgesetze unabhängig von der Geltung für die Wissenschaft breit erfasst worden, um einen umfangreichen Überblick über die Regelungslandschaft zu gewähren.

Die rechtlichen Vorschriften sind thematisch erfasst und den folgenden Kategorien zugeordnet. Diese entsprechen der Systematik des thematischen Blätterzugangs.

- Gleichstellungsgesetze
- Autonomie und Finanzierung
- Organisationsentwicklung
- Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Personalentwicklung- und rekrutierung
- Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft

Sie sind hier: Informationsangebote / Gl

The screenshot shows a navigation interface with two tabs: 'Blättern' (highlighted in pink) and 'Suche'. Below the tabs is a dropdown menu currently set to 'Thematischer Zugang'. A list of categories follows, each with a number and a count in parentheses:

- 1 Gleichstellungsgesetze (38)
- 2 Autonomie und Finanzierung (39)
- 3 Organisationsentwicklung (35)
- 4 Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft (159)
- 5 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (244)
- 6 Personalentwicklung und -rekrutierung (160)
- 7 Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (125)

Das Blättern über den thematischen Zugang ist standardmäßig voreingestellt. Sie können sich die Rechtsvorschriften auch entsprechend der geografischen (Bundesländer) bzw. institutionellen (Bundes- und Forschungseinrichtungen) Zuordnung im Blätterzugang anzeigen lassen. Hierzu klicken Sie auf den kleinen Pfeil neben „Thematischer Zugang“ und wählen „Geografischer Zugang“ aus.

This screenshot shows the same navigation interface, but the category '1 Gleichstellungsgesetze (38)' is now highlighted in pink. Its sub-categories are expanded and listed below:

- 1.01 Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze (23)
- 1.02 Berichtspflicht zu den Gleichstellungsgesetzen (15)
- 2 Autonomie und Finanzierung (39)

Wenn Sie eine der Kategorien auswählen, öffnen sich zunächst die Unterkategorien und es werden noch keine Datensätze angezeigt.

Wählen Sie nun eine Unterkategorie aus und lassen Sie sich die entsprechenden Datensätze anzeigen.

The screenshot shows a search interface with a sidebar on the left and a main content area on the right. The sidebar contains a search bar, a 'Thematischer Zugang' dropdown, and a list of categories: 1 Gleichstellungsgesetze (38), 1.01 Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze (23), 1.02 Berichtspflicht zu den Gleichstellungsgesetzen (15), 2 Autonomie und Finanzierung (39), 3 Organisationsentwicklung (35), and 4 Gleichstellung von Frauen und Männern (35). The main content area shows search results for 'Geltungsbereich' with 23 hits. The first result is '§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 ChancenG'. It includes details for 'Land / Institution: Baden-Württemberg' and 'Vorschrift: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG)'. The 'In der Fassung vom:' field shows '11. Oktober 2005 (GBl. 2005, 650)'. The interface also shows 'Seite 1 | 2 | 3 | 23 Treffer' and 'Sortierung: Geografisch (aufsteigend)'.

Angezeigt wird zunächst das Kurzformat des Datensatzes mit den wichtigsten Angaben. Beim Klick auf den Titel öffnet sich das Detailformat mit den oben genannten Informationen. Über das Pfeilsymbol rechts neben der Vorschrift kann die Detailansicht wieder geschlossen werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, mit Schlag- bzw. Stichwörtern innerhalb der Freitextsuche zu recherchieren. Mit der Eingabe von „Freistellung Gleichstellungsbeauftragte NRW“ wird z.B. ein Treffer generiert zur dienstlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 16 Abs. 2 S. 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW. Eine umfangreiche Trefferliste kann nach Titel, thematisch und geografisch sortiert werden.

Ein Überblick über die verwendeten Schlagworte erhalten Sie ab Anfang September auf der folgenden Seite:

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht/suche/?=>

2. Informationsgehalt der Datensätze

Die einzelnen Datensätze enthalten die folgenden Informationen:

- Titel der Vorschrift
- Konkreter Artikel oder Paragraph
- Kategorien (eine detaillierte Übersicht der verwendeten Kategorien finden Sie hier)

- Land / Einrichtung
- Name der Vorschrift
- Fassung der Vorschrift
- Letzte Änderung der Vorschrift
- Inhalt des Artikel oder Paragraphen, bzw. des relevanten Textauszuges
- Link zur Quelle
- Schlagwörter
- CEWS-Kategorien

3. Aktualität der Datensätze

Die zitierten Vorschriften sind auf dem Stand vom **1. September 2010**. Um eine möglichst hohe Aktualität zu gewährleisten haben wir größtenteils Links verwendet, die jeweils auf die gültige Fassung der Vorschriften führen. Die Datenbank wird spätestens alle sechs Monate aktualisiert. Wir weisen darauf hin, dass allein die im Gesetzes- oder Verordnungsblatt veröffentlichte Fassung maßgeblich ist.

4. Feedback/Kontakt

Wir freuen uns über Hinweise und Feedback zur Gleichstellungsrechts-Datenbank. Bitte richten Sie Ihre Rückmeldungen an Nina Steinweg, nina.steinweg@gesis.org.

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Christiane Neumann ist neue Leibniz-Generalsekretärin

Am 1. September 2010 trat **Christiane Neumann** ihr Amt als neue Generalsekretärin der Leibniz-Gemeinschaft an. Sie übernimmt die Nachfolge von **Dr. Michael Klein**, der Anfang des Jahres als Generalsekretär zu Acatech, der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften wechselte.

Christiane Neumann arbeitete als freie Rechtsanwältin und als Referentin in einer Berliner Senatsverwaltung, bevor sie von 1992 bis 2005 die administrative Geschäftsführung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) innehatte. Während dieser Zeit war sie von 1999 bis 2003 administrative Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft. Nach Stationen als Geschäftsführerin der Hertie School of Governance in Berlin und des Helmholtzzentrums für Schwerionenforschung (GSI) in Darmstadt kehrt sie nun zur Leibniz-Gemeinschaft zurück.

Weitere Informationen:

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Traditionelle Rollenbilder bestimmen weiterhin Bildungserfolg

Studie „Geschlechterunterschiede bei Bildungsergebnissen: Derzeitige Situation und aktuelle Maßnahmen in Europa“

Viele junge Männer und Frauen entscheiden sich noch immer für Berufe, die traditionelle Geschlechterrollen widerspiegeln. Das hat eine im Juni 2010 veröffentlichte EU-Studie ergeben. Auch in Deutschland folgt die Studienfachwahl oft traditionellen Mustern: der Anteil der Hochschulabsolventinnen im Bereich Gesundheit und Soziales betrug 2007 fast 75 Prozent (In allen 27 EU-Staaten: 76 Prozent), im Ingenieur- und Bauwesen jedoch nur knapp 18 Prozent (EU27: 25,5 Prozent).

Die für Bildung zuständige EU-Kommissarin **Androulla Vassiliou** erklärte: „Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Bildungserfolg hat sich in den letzten 50 Jahren deutlich verändert und die Unterschiede präsentieren sich heute in viel komplexerer Form. Die Lehrkräfte sind überwiegend weiblich, gestaltet werden die Bildungssysteme aber von Männern. Die meisten Graduierten sind weiblich und die meisten Schulabbrecher männlich. Wir müssen die Gleichstellungspolitik auf diese Realität ausrichten.“

Mädchen erzielen in der Regel höhere Abschlüsse und bessere Noten bei Schulabschlussprüfungen als Jungen, die häufiger die Schule abbrechen oder ein Schuljahr wiederholen. Internationale Studien zeigen, dass in rund einem Drittel der europäischen Bildungssysteme Jungen häufiger Leseschwächen aufweisen, während Mädchen eher in Mathematik schlechte Ergebnisse erzielen. Zur Gleichbehandlung der Geschlechter im Bildungsbereich finanziert die Europäische Kommission Kooperationen zwischen EU-Ländern und unterstützt mit dem Programm für lebenslanges Lernen multinationale Bildungsprojekte.

Die Studie der Kommission basiert auf der Arbeit des Eurydice-Netzes, das Bildungsdaten sammelt und analysiert. Den Volltext der Studie „Geschlechterunterschiede bei Bildungsergebnissen: Derzeitige Situation und aktuelle Maßnahmen in Europa“ finden Sie unter:

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120DE.pdf

Quelle:

http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/9217_de.htm

plan m Mentoring ist „Good Practice“

Das Projekt „Gender Debate in the European Research Area“ („Gendera“) wählt plan m Mentoring als „Good Practice“-Maßnahme aus, die dem aktuellen Mangel an Forscherinnen in Führungspositionen in europäischen Forschungseinrichtungen entgegenwirkt. Die Leiterin des Steinbeis-Europa-Zentrums, dem Deutschen „Gendera“-Projektpartner, **Dr.-Ing. Petra Püchner** erklärt: „Wir haben Maßnahmen gesucht, die erfolgreich funktionieren und nachhaltige Ergebnisse zeigen. Es war uns wichtig, dass sie leicht übertragbar sind, damit sie Inspiration für andere Forschungseinrichtungen sein können. plan m erfüllt diese Kriterien.“

Das Projekt „Gendera“ wird von der Europäischen Kommission im Rahmen des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms gefördert. Beteiligt sind acht europäische Länder und Israel. Ziel von „Gendera“ ist, entscheidend zur Geschlechtergerechtigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung und damit zur Innovationsfähigkeit des europäischen Forschungs- und Wirtschaftsraums beizutragen. „Weil hoch qualifizierte Forscherinnen das Berufsfeld Wissenschaft häufig für eine berufliche Alternative verlassen, geht unseren Forschungseinrichtungen dieses Potenzial verloren. Im Wettbewerb um die besten und klügsten Köpfe können wir uns das nicht leisten“, sagt Dr.-Ing. Petra Püchner.

Die Arbeitsstelle Chancengleichheit der Universität Bremen bietet plan m Mentoring seit 2004 an. Bereits das erste Programm für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen, das bis 2006 lief, hat die Entscheidung der damaligen Mentees für eine Wissenschaftskarriere nachhaltig bestärkt. Das hat eine Evaluation drei Jahre nach Abschluss des Programms deutlich gezeigt. „Obwohl an unserer Universität mehr Frauen ein Studium abschließen als Männer, ist schon bei den Promotionen das Verhältnis umgekehrt. Mit jeder weiteren Karrierestufe nimmt dann die Unterrepräsentanz der Frauen zu.“ erläutert **Susanne Abeld**, plan m Programm-Managerin, die Notwendigkeit geschlechtergerechter Personalentwicklung. „Wir tragen dazu bei, diesem

„Leaky Pipeline“ genannten Phänomen entgegenzuwirken.“

plan m Mentoring und 60 weitere Maßnahmen aus den acht europäischen „Gendera“-Partnerländern und Israel stellt die von den „Gendera“-Projektpartnern aufgebaute „Good Practice Database“ vor. Die durchsuchbare Datenbank steht online zur Verfügung. Auf ihrem Weg zu mehr Chancengleichheit in europäischen Forschungseinrichtungen haben die „Gendera“-Projektpartner mit der Datenbank den ersten Schritt getan. In neun nationalen Task-Forces diskutieren Expertinnen und Experten zukünftige Aktivitäten, während die Maßnahmen aus der Datenbank als Anregung gedacht sind für Einrichtungen, die ihr geschlechtergerechtes Engagement verstärken wollen. Das Projekt „Gendera“ startete in diesem Jahr und läuft noch bis 2012.

Weitere Informationen:

<http://www.gendera.eu>

ERC vergibt symbolisch 1.000.

Grant an deutsche Ärztin

Mit einem Festakt fand am 24. Juni in München die Unterzeichnung und Feier der eintausendsten Bewilligung eines ERC-Grants des Europäischen Forschungsrats (European Research Council; ERC) statt. Preisträgerin ist die Kinderärztin und Immunologin **Prof. Erika von Mutius**, die an der Ludwig Maximilians Universität München zu Asthma und Allergien forscht. Der ERC fördert im Rahmen des Spezifischen Programms „Ideen“ im 7. FRP seit 2007 Spitzenforscherinnen und -forscher, deren Projekte auf wissenschaftliche Durchbrüche abzielen.

<http://www.euburo.de/erc>

<http://erc.europa.eu/>

Rat Wettbewerbsfähigkeit unterstützt Frauen in der For- schung

Auf seiner Sitzung Ende Mai 2010 hat der Europäische Rat in der Formation Wettbewerbsfähigkeit (zuständig für Binnenmarkt, Industrie und Forschung) Beschlüsse in Bezug auf die Entwicklung des Europäischen Forschungsraums (ERA) gefasst, die ein klares Bekenntnis zur Unterstützung von Frauen in der europäischen Wissenschaft und Technologie beinhalten.

Der Rat betonte insbesondere die **Einbeziehung von Genderaspekten** in die Forschung als Quelle für neues Wissen und Stimulation für Innovation. Darüber hinaus hebt das Abschlussdokument den Bedarf an kulturellem und strukturellem Wandel in Universitäten und Forschungsorganisationen hervor und betont die Notwendigkeit des Abbaus von Barrieren bei der Chancengleichheit in den Bereichen Lernen, Arbeit, Karriereentwicklung insbesondere in Wissenschaft und Technologie.

Quelle: FiF-Newsletter, Ausgabe 5/2010 10. August 2010

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10246.en10.pdf>

Special Eurobarometer: Report Science and Technology

Important Theme: Women and the field of scientific research.

One result: The majority of Europeans, 75% of respondents at the EU27 level, agree that women are underrepresented in top positions in research institutions and that Government should support speci-

fic measures to improve women's representation in the scientific professions. With the Lisbon Strategy being revised in 2010, this Eurobarometer survey is undertaken at a timely moment. The objective is to assess European citizens' general attitudes towards science and technology, to see if this perception has changed significantly from 2005 and to see if it mirrors the effects of the Lisbon Strategy.

The following points are analysed:

- European citizens' interest and level of information
- Image and knowledge of science and technology
- Attitudes towards science and technology
- Responsibilities of scientists and policy-makers
- Scientific studies and the role of women and young people
- Effectiveness of European scientific research

The findings of this survey have been analysed firstly at EU level and secondly by country. The current survey has been significantly modified since previous surveys but where possible results will be compared with the 2005 survey.

This Eurobarometer survey is commissioned by the European Commission's Directorate General (DG) for Research Training and Development, and is coordinated by DG Communication. It is carried out by TNS Opinion & Social network in February 2010.

Zugang zu den entsprechenden Daten über: GESIS Datenportal ZACAT:

<http://zacat.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://134.95.45.58:80/obj/fStudy/ZA5000>

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_340_en.pdf

Bitte lesen Sie auch:

A call for binding measures

By: Marte Ericsson Ryste and Anita Haslie

Luisa Prista of the European Commission does not want to "fix" female researchers. It is the institutions and research system that need to be changed, she believes. Her goal is that the Member States will be mobilized to care about gender equality in research.

Luisa Prista heads the Scientific Culture and Gender Issues unit, which is responsible for gender equality and the integration of gender issues in science at the European Commission's Directorate-General for Research.

<http://eng.kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=71614>

Dritter Monitoringbericht zur Beteiligung am 7. FRP

Die Europäische Kommission hat ihren dritten Monitoringbericht zur Analyse der Beteiligung am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (7. FRP) vorgelegt. Im vorliegenden Bericht werden die ersten drei Jahre (2007 bis 2009) der Laufzeit des 7. FRP verglichen. Spezielle Kapitel sind u. a. dem ERC, JTI, Art185-Maßnahmen, Marie-Curie-Maßnahmen, dem Themenbereich Nachhaltigkeit und der Internationalität des FRP gewidmet. „Simplification“ ist ein weiteres Schwerpunktthema. Erstmals enthält der nun vorgelegte Bericht auch eine detaillierte Analyse der Beteiligung von Frauen am 7. FRP.

Weitere Informationen:

http://ec.europa.eu/research/evaluations/index_en.cfm?pg=fp7-monitoring

European Institute for Gender Equality ist offiziell eröffnet

Am 20. Juni 2010 fand die Eröffnung des „European Institute for Gender Equality“ (EIGE) in Vilnius mit einem Openair-Konzert statt.

Das Institut hatte bereits im Frühjahr 2010 seine Arbeit aufgenommen. Es wird als Wissenszentrum und Sachverständigennetzwerk, EU-Institutionen und einzelne Mitgliedsstaaten bei ihren Initiativen zum Thema Gleichstellung beraten.

Weitere Informationen:

<http://www.eige.europa.eu/>

New Management Board:

http://www.eige.europa.eu/management_board_current

Europäische Konferenzen

Bitte beachten Sie *diverse Calls* zur Einreichung von Beiträgen für verschiedene Konferenzen auf europäischer Ebene:

<http://www.gesis.org/cews/news> (Call for Papers)

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

.....

Berliner Programm für Chancengleichheit finanziert im Wintersemester 2010/11 sieben Gender-Professuren an der TU Berlin

.....

Im Wintersemester 2010/11 werden an der TU Berlin so viele Gastprofessorinnen wie noch nie über das Berliner Programm für Chancengleichheit finanziert.

Sieben der neun Professorinnen haben einen expliziten Genderbezug in ihren Forschungsvorhaben und werden dadurch die Lehre an den jeweiligen Fakultäten um diesen zentralen Aspekt bereichern. Zum 1. August ist nun auch die letzte der sieben Gender-Professuren angelaufen. Zwei weitere Professuren werden ab Oktober an der Fakultät II Mathematik und Naturwissenschaften gefördert, allerdings betrifft diese Förderung explizit das Thema „Frauen in MINT-Fächern“. Die TU Berlin holt sich damit die notwendige Fachexpertise, um Ergebnisse der Geschlechterforschung in die Lehre zu integrieren. Darüber hinaus übernehmen die Gastprofessorinnen als sogenannte „role models“ eine wichtige Vorbildrolle für junge Frauen.

Prof. Dr. Claudia Neusüß (seit März 09 an der Fakultät VII Wirtschaft und Management): „Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften“

Prof. Dr. Solveigh Janssen (seit März 10 an der Fakultät V Verkehrs- und Maschinensysteme/Institut für Land- und Seeverkehr): „Mobilität und Gender“

Prof. Dr. Katrin Bohn (seit April 10 an der Fakultät VI Planen Bauen Umwelt/Institut für Landschaftsarchitektur und Umweltplanung): „Stadt und Ernährung“

Prof. Dr. Kerstin Palm (seit März 10 an der Fakultät III Prozesswissenschaften/Institut für Energietechnik): „Gender, Science, Technology“ VL: „Einführung in die Genderforschung der Natur- und Technikwissenschaften“ SE: „Befremdliche Wesen im Labor - Expeditionen zum Mittelpunkt des eigenen Institutes“ SE: „Gendertheoretische Perspektiven auf Mathematik“ SE: „Technische Begabung - vom Geschlecht abhängig?“

Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten (seit Juli 10 an der Fakultät IV Elektrotechnik und Informatik und Fakultät V Verkehrs- und Maschinensysteme): „Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften“

Prof. Dr. Sasha Disko (seit Juli 10 an der Fakultät VI Planen Bauen Umwelt): „Stadt und Gender“

http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2010/august/medieninformation_nr_2352010/

NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“: Bewilligung von 21 Projekten

Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) hat 21 Projekte für das Nationale Forschungsprogramm «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60) bewilligt. Diesen stehen insgesamt finanzielle Mittel in der Höhe von sechs Millionen Franken zur Verfügung.

Mit der Bewilligung der 21 Projekte geht der Evaluationsprozess des SNF zu Ende, der im August 2009 mit der Eingabe von 119 Projektskizzen begonnen hatte. Die Leitungsgruppe des NFP 60 lud 43 Projektleitende ein, ein Forschungsgesuch einzureichen. Daraufhin gingen 41 Gesuche beim SNF ein, die die Leitungsgruppe evaluierte, unterstützt durch fachlich ausgewiesene, ausländische Expertinnen und Experten. Auf der Grundlage dieser Evaluation bewilligte der SNF nun 21 Projekte. Die Forschungsarbeiten laufen in den nächsten Wochen an.

Weitere Informationen:

http://www.snf.ch/D/NewsPool/Seiten/news_100623_nfp60_gesuche.aspx

Neues Graduiertenkolleg der DFG

Unter dem Motto „doing space while doing gender“ will das GRK 1599 „Dynamiken von Raum und Geschlecht: entdecken – erobern – erfinden – erzählen“ die wechselseitigen Bezüge von

Raum und Geschlechterkonstitutionen in aktuellen und historischen Gesellschaften inner- und außerhalb Europas untersuchen. Die geplanten Projekte zielen darauf ab, die Kategorie „Geschlecht“ in Forschungen zum Thema „Raum“ stärker zu berücksichtigen; sie erfährt bislang desto weniger Aufmerksamkeit, je globaler die Betrachtungsebene ist. (Sprecherhochschule: Universität Kassel, Georg-August-Universität Göttingen; Sprecherinnen: Prof. Dr. Rebekka Habermas, Göttingen/Prof. Dr. Renate Dürr, Kassel).

Ansprechpartnerin in der DFG-Geschäftsstelle: Dr. Annette Schmidtman, Leiterin der Gruppe Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen, Nachwuchsförderung, Tel. +49 228 885-2424, Annette.Schmidtman@dfg.de

Weitere Informationen zu Graduiertenkollegs finden Sie unter: <http://www.dfg.de/gk>

Homepage der Fachgesellschaft Gender Studies e.V. jetzt online

Die neue Homepage der im Januar 2010 gegründeten wissenschaftlichen Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association ist ab sofort online gestellt.

Die Fachgesellschaft wurde im Januar 2010 von rund 250 Personen in Berlin gegründet und verfolgt mehrere Ziele:

1. Die Vernetzung der Forschenden und Lehrenden in der wissenschaftlichen Geschlechterforschung in Deutschland sowie die internationale Kooperation, insbesondere über die tradierten disziplinären Grenzen hinweg. Die FG ist demnach keiner speziellen Methodologie oder Theorie, keiner ‚Disziplin‘ oder partikularem Verständnis von ‚Geschlecht‘ verpflichtet, sondern versteht sich als multiperspektivischer und dynamischer Kontext. Hier soll die vieldimensionale wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlecht und Gender einen Ort haben. Dies schließt auch die unterschiedlichen Forschungs- und Lehreinrichtungen ein, in denen Gender Studies betrieben werden.

2. Die Sichtbarkeit der Geschlechterstudien. Dies ist bildungs- und hochschulpolitisch ebenso wichtig wie gesellschaftlich, für die Forschung gleichermaßen relevant wie für die allgemeine Öffentlichkeit: An einer fundierten Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen kommt heute kein Feld des Gesellschaftlichen mehr vorbei, sei dies Gesundheit oder Ökonomie, Recht oder Kultur, Politik oder Bildung, Technik/Technologie oder Ökologie. Umso stärker ist eine wissenschaftliche Thematisierung der ‚Kategorie Geschlecht‘ gefordert.

<http://www.fg-gender.de/>

Graduiertenkolleg in Göttingen und Kassel erforscht „Dynamiken von Raum und Geschlecht“

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fördert an den Universitäten Göttingen und Kassel ein neues gemeinsames Graduiertenkolleg zum Themenfeld „Dynamiken von Raum und Geschlecht“. Dafür stellt die DFG in den kommenden viereinhalb Jahren insgesamt gut vier Millionen Euro zur Verfügung.

Das innovative Potenzial des interdisziplinären Kollegs ergibt sich aus der Verbindung zweier international expandierender Forschungsfelder: Forschungen zum Raum auf der einen Seite, Forschungen zu Geschlechterverhältnissen auf der anderen.

Die beteiligten Wissenschaftler wollen Zusammenhänge zwischen den beiden wahrscheinlich nachhaltigsten Veränderungen der vergangenen Jahrzehnte systematisch untersuchen – zwischen der radikalen Veränderung der Geschlechterordnung einerseits und der nicht minder grundlegenden Beschleunigung von Globalisierungsprozessen andererseits. Ausgangspunkt ist der Befund, dass viele neuere Forschungen zum Raum die Kategorie Geschlecht desto weniger berücksichtigen, je globaler die Ebene der Betrachtung ist. Darum verfolgt das interdisziplinäre Graduiertenkolleg das Ziel, die wechselseitigen Bezüge von Raum- und Geschlechterkonstitutionen in aktuellen und historischen Gesellschaften inner- und außerhalb Europas aus soziologischer, ethnologischer, historischer und literaturwissenschaftlicher Perspektive zu untersuchen.

Das Graduiertenkolleg entstand aus einer Zusammenarbeit zweier Arbeitsgruppen zur Geschlechterforschung der Universitäten Kassel (IAG/FG) und Göttingen (AG Geschlechterforschung). Beteiligt sind die Fächer Anglistik/Kanadistik, Arabistik/Islamwissenschaft, Ethnologie, Ethik der Medizin, Geschichte, Germanistik, Soziologie und Theolo-

gie.

Weitere Informationen:

<http://cms.uni-kassel.de/unicms/index.php?id=6666&tpmid=1014>

Übersicht über Graduiertenkollegs in der Frauen- und Geschlechterforschung:

<http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/graduiertenkollegs/Auflistung.html>

RUB-Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren

Alle wichtigen Informationen in einer Broschüre - von der Stellenausschreibung bis zur Berufsakte.

Als eine der ersten deutschen Universitäten hat die Ruhr-Universität einen Leitfaden veröffentlicht, der alle Informationen für die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren zusammenfasst. „Berufungsverfahren gelten zu Recht als das Aushängeschild von Universitäten, und sie sind darüber hinaus ein wichtiges strategisches Instrument zur Profilbildung“, sagt RUB-Rektor **Prof. Dr. Elmar Weiler**. „Die Beachtung von Gleichstellungsstandards hat dabei eine besonders hervorgehobene Bedeutung.“

Textbausteine, Tipps, Adressen, Literatur und Checkliste Die neue Broschüre gibt Antworten auf Fragen wie: Wie und wann werden Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Berufsbeauftragte in den Berufungsprozess einbezogen? Wie wird die Berufungskommission besetzt und wie vermeidet man Befangenheitsverhältnisse? Was gehört in die Berufsakte? Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Berufungs-

kriterienkatalog. Er ist eine wesentliche Grundlage für die Entscheidung des Rektorats über die Berufungsvorschläge der Fakultäten. Orientiert am Fortgang des Berufungsverfahrens beantwortet die Broschüre viele weitere Fragen. Darüber hinaus gibt sie Anregungen für die Gewinnung möglicher Bewerberinnen. So sollte die RUB schon in Stellenausschreibungen damit punkten, dass sie als familiengerechte Hochschule re-zertifiziert ist. Auch auf die Möglichkeit der aktiven Ansprache von potentiellen Bewerberinnen über Datenbanken oder Headhunting-Agenturen macht der Leitfaden aufmerksam. Nützliche Links zum Thema werden selbstverständlich mitgeliefert. Adressen und Ansprechpartner, Links und Literatur sowie eine Checkliste für Berufungen runden das Heft ab.

„Der Trend hin zu einer veränderten Kultur in Berufungsverfahren lässt sich in der gesamten deutschen Hochschullandschaft feststellen“, sagt **Dr. Masha Gerding**, die Gleichstellungsbeauftragte der RUB, die den Leitfaden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des Personaldezernats und anderer Abteilungen der RUB entwickelt hat. Dazu gehört neben einem wertschätzenden Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern sowie einem Verfahren anhand von transparenten Kriterien insbesondere auch die Beachtung von Gleichstellungsstandards. Mit dem Leitfaden legt die RUB als eine der ersten Universitäten in Deutschland eine konkrete Hilfe für alle am Berufungsverfahren Beteiligten vor. „Uns erreichen Anfragen von Universitäten aus ganz Deutschland“, so Dr. Gerding.

Die Ruhr-Universität hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen bei Neuberufungen bis 2013 um 25 Prozent zu steigern.

Quelle:

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2010/pm00182.html.de>

„Studienführer Gender“ in aktualisierter und erweiterter Form jetzt online

Aufgebaut und überarbeitet wurde das Portal vom Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung sowie GendA - Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie und Geschlecht an der Philipps-Universität Marburg.

Das Portal enthält zwei Studienführer sowie weitere Informationen zu Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung.

Der „Studienführer Gender Studies“ informiert zu eigenständigen Studiengängen und -möglichkeiten der Gender Studies.

Darüber hinaus wurde das Portal durch den ersten fachspezifischen Beitrag ergänzt und erweitert: mit dem Studienführer „*Gender in der Politikwissenschaft*“ liegt eine detailreiche Bestandsaufnahme feministischer und geschlechtsorientierter Studienmöglichkeiten im Fach Politikwissenschaft für den deutschsprachigen Raum vor.

Weitere Informationen:

<https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/studium/studienfuehrer-gender>

<http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/publ/studienfuehrer-gender-neu>

hat das Gender Zentrum der Universität Augsburg eine E-Learning-Plattform zum Thema Gender Mainstreaming entwickelt. Seit dem 1. Juni 2010 ist das Weiterbildungsinstrument für mehr Geschlechtersensibilität online.

Nutzerinnen oder Nutzer des Augsburger ‚gender online tool‘ können sich in fünf thematisch unterschiedlichen, interdisziplinär ausgerichteten Lernbereichen intensiv mit der Genderthematik auseinandersetzen, um nach Bestehen eines abschließenden Multiple-Choice-Tests ein Zertifikat über die so erworbene Gender-Kompetenz zu erhalten.

Die Lernmodule sind so konzipiert, dass sie sich für TeilnehmerInnen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Branchen eignen. Personalverantwortliche in Hochschulen, Ministerien etc. können in Sachen Gender-Kompetenzerweiterung von diesem Online-Weiterbildungsangebot ebenso profitieren wie UnternehmerInnen und Führungskräfte in der Wirtschaft.

„Mit unserem ‚gender online tool‘ wollen wir in erster Linie eine breite qualifizierte Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen und Geschlechterzusammenhängen anregen und fördern“, so Dr. Quirin Bauer vom Gender Zentrum Augsburg. „Die Nutzerinnen und Nutzer sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern kennenlernen, um sie in ihrem Handeln besser berücksichtigen zu können und in der Lage zu sein, mit Blick auf das eigene Berufs- und Tätigkeitsfeld eine geschlechtersensible Sichtweise zu entwickeln.“

http://www.gza.uni-augsburg.de/de/aktuell/online_tool.html

Ein „gender online tool“ für mehr Geschlechtersensibilität

Im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN, WEITERBILDUNG

Wettbewerb um die besten Konzepte zur Durchführung von tasteMINT gestartet

Im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ wurde am 5. Juli 2010 der Wettbewerb tasteMINT – Konzepte zur nachhaltigen Umsetzung ausgeschrieben. Mit dem Wettbewerb werden vorbildhafte Konzepte gesucht, mit denen tasteMINT an Hochschulen oder anderen Institutionen eingeführt werden kann.

tasteMINT ist ein potenzielles Assessment-Verfahren für Abiturientinnen, das von LIFE e.V. und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. speziell für die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) entwickelt wurde. Es wird bereits regelmäßig von den vier an der Entwicklung und Erprobung beteiligten Hochschulen, der RWTH Aachen, der FU Berlin, der TU Dresden und der HAW Hamburg angeboten. Unter dem Motto ‚Probieren vor dem Studieren‘ können Abiturientinnen an drei Tagen unter fachkundiger Beobachtung von speziell geschulten Assessorinnen und Assessoren ihre Potenziale für den MINT-Bereich ausprobieren. Das Besondere an tasteMINT ist, dass durch die kriterienbasierte Beobachtung und Rückmeldung die Teilnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, ihre eigene Wahrnehmung mit der objektiver Beobachterinnen und Beobachter abzugleichen und zu einer realistischen und abgesicherten Einschätzung des eigenen Kompetenzprofils zu gelangen.

Zur Teilnahme aufgefordert sind insbesondere

Hochschulen. Es können aber auch öffentliche und private Bildungseinrichtungen, Akademien und Institutionen teilnehmen, die im Bereich der Studienorientierung tätig sind. Eingereicht werden können Konzepte für Maßnahmen, Angebote und Aktivitäten, die die dauerhafte Einführung von tasteMINT zum Inhalt haben. Interessierte werden gebeten, sich die Teilnahmeunterlagen online unter <http://www.tastemint.de> oder <http://www.komm-mach-mint.de> herunterzuladen. Dort stehen auch die Teilnahmebedingungen und weitere Informationen zur Verfügung.

Einsendeschluss ist der **20. September 2010**. Eine Jury bewertet die eingereichten Bewerbungen nach festgelegten Bewertungskriterien und bestimmt bis zu zehn Preisträger die mit jeweils 3.000 € ausgezeichnet werden. Die Preise werden gestiftet vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Kontakt:

Projektleitung: Annemarie Cordes, LIFE e.V., Projektleitung tasteMINT, Dircksenstr. 47, 10178 Berlin Fon: 030.30 87 98 33, cordes@life-online.de

Weitere Informationen:

<http://www.tastemint.de>

Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen – RWTH Aachen, Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und Forschungszentrum Jülich kooperieren im Mentoring-Program m TANDEMplus

Trotz verbesserter Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten gelingt es hochqualifizierten Frauen noch immer weitaus seltener als ihren männlichen Kollegen, ihre Karriereziele konsequent umzusetzen. Gerade Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen müssen sich in traditionell männerdominierten Studien- und Berufsbereichen besonders durchsetzen, da ihre Aufstiegschancen im Vergleich noch immer deutlich geringer ausfallen.

An dieser Stelle setzt das Mentoring-Programm TANDEMplus an. Das Kooperationsprojekt der RWTH Aachen, des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und des Forschungszentrums Jülich GmbH richtet sich in seiner Neuauflage an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Endphase ihrer Promotion sowie an Postdoktorandinnen der **Natur- und Ingenieurwissenschaften** auf dem Weg in eine Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft. TANDEMplus unterstützt die Wissenschaftlerinnen dabei, ihre Potentiale zu entdecken, sich Ziele für ihre Karriere zu setzen und durch die individuelle Mentoring-Beziehung zu einer Führungsperson aus Wissenschaft oder Wirtschaft Strategien zur Umsetzung dieser Ziele zu entwickeln.

Bereits von 2004 bis 2007 unterstützte das bundesweit erste hochschulübergreifende Mentoring-Programm Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen erfolgreich auf dem Weg zur Professur. Weitere Informationen zum Programm erhalten Sie auf der Webseite:

<http://www.tandemplus.de>

Zahlreiche Ausschreibungen im 7. FRP geöffnet

Die Europäische Kommission hat am 20. Juli 2010 zahlreiche Ausschreibungen („Calls“) in den Spezifischen Programmen „Zusammenarbeit“, „Ideen“, „Menschen“ und „Kapazitäten“ des 7. FRP veröffentlicht.

In der Verbundforschung sind eine Vielzahl von Förderthemen geöffnet, darunter Gesundheit, Energie, Umwelt, Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften, Bereiche wie Wissenschaft in der Gesellschaft und Forschungsinfrastrukturen.

In den Spezifischen Programmen mit Einzelfördermaßnahmen („Ideen“ und „Menschen“) haben Calls für einzelne Förderlinien geöffnet. Eine Übersicht aller Ausschreibungen ist auf dem CORDIS-Server zu finden. Dort stehen auch alle relevanten Unterlagen für die Antragstellung zum Download zur Verfügung:

<http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm?fuseaction=UserSite.FP7CallsPage&trs>

Die Deadlines für Bewerbungen variieren zwischen den Ausschreibungen; *alle sind mindestens drei Monate geöffnet*. Für Fragen zu einzelnen Ausschreibungsbereichen stehen die Nationalen Kontaktstellen zur Verfügung; eine Liste aller Ansprechpersonen findet sich auf dem deutschen Portal zum 7. FRP unter

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/nks.htm>

Die Kontaktstelle FiF bietet Wissenschaftlerinnen zudem eine Erstberatung an.

Weitere Informationen:

<http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm?fuseaction=UserSite.FP7CallsPage&trs>

Aktuelle Ausschreibung zu Gender and Research

Unter den zahlreichen neuen Ausschreibungen im 7. FRP ist auch ein Call zu „gender and research“ im Programmbereich Wissenschaft in der Gesellschaft (Spezifisches Programm Kapazitäten).

Durch das Topic „**Implementing structural change in research organisations**“ sollen die Beteiligung und die Rolle von Frauen in der Wissenschaft durch Modernisierung von Arbeitskultur und Organisationsstrukturen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gestärkt werden.

Dazu müssen die beteiligten Einrichtungen mehrjährige Aktionspläne erarbeiten und anschließend umsetzen. Für insgesamt zwei Projekte stehen sechs Millionen Euro zur Verfügung, Einreichungsfrist ist der **20. Januar 2011**. Eine Infoveranstaltung der Nationalen Kontaktstelle „Wissenschaft in der Gesellschaft“ findet am **15. September 2010** statt. Die Agenda und mehr Informationen finden Sie unter:

<http://www.eubuero.de/wg>

Gastprofessur in Gender Studies zum Thema „Kulturalisierungen und Geschlecht“

Die Universitäten Basel und Zürich schreiben für das Herbstsemester 2011 eine Gastprofessur in Gender Studies zum Thema „Kulturalisierungen und Geschlecht“ aus.

Im Zentrum der Gastprofessur stehen Fragen nach der Konstruktion des Anderen und des Selbst, das heißt nach Prozessen der Selbstaffirmation und der Differenzierung/Hierarchisierung in einer glo-

balisierten Welt. In Forschung und Lehre soll es aus theoretischer, empirischer und/oder historischer Perspektive um multidimensionale Differenzkonstruktionen gehen. Weitere mögliche Themen sind aktuelle Probleme des Umgangs mit Differenz sowie Fragen von Universalismus und Relativismus mit Blick auf transnationale Menschenrechtsnormen.

Die Gastprofessur ist auf drei Monate (Beginn 19. September 2011 oder nach Vereinbarung) beschränkt. Die institutionelle Anbindung der Gastprofessur liegt beim Zentrum Gender Studies der Universität Basel in Kooperation mit dem Lehrstuhl Gender Studies und Islamwissenschaft der Universität Zürich.

Die Deadline für Bewerbungen ist der **30. September 2010**.

<http://www.genderstudies.unibas.ch>
<http://www.genderstudies.uzh.ch/aktuell-1.html>.
Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:
<mailto:Katrin.Meyer@unibas.ch>.

Programm „Promovieren mit Kind“

Das Programm zielt darauf ab, Promovierende der Universität Koblenz-Landau, die durch Kindererziehung und Promotion einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, durch die Finanzierung einer studentische Hilfskraft zu unterstützen. Das Programm wird zweimal jährlich (B-Frist 01.04. und 01.10.) ausgeschrieben.

Informationen unter: <http://www.uni-koblenz-landau.de/ipz/aktuelles/promovieren-mit-kind-wird-fortgesetzt/?searchterm=Promovieren%20mit%20Kind>

Aktuelle Ausschreibung:

<http://www.uni-koblenz-landau.de/ipz/aktuelles/news/foerderprogramm-2010-2>

Preise:

Nachnominierung für

Leibnizpreis

Nachdem die Frauenbeauftragte der LMU **Dr. Margit Weber** im Dezember letzten Jahres in einem offenen Brief an den Präsidenten der DFG, **Prof. Matthias Kleiner**, deutlich Kritik daran geübt hat, dass im letzten Jahr **lediglich eine Wissenschaftlerin**, aber neun Wissenschaftler mit dem renommierten Leibnizpreis ausgezeichnet wurden, räumte die DFG nun für die Ausschreibung 2011 eine **Nachnominierungsfrist** von drei Wochen ein. In dieser Zeit wurden, so der Präsident der DFG in seinem Antwortschreiben an Frau Dr. Weber, **27 Wissenschaftlerinnen** nachnominiert. Die Anzahl der vorgeschlagenen Wissenschaftlerinnen konnte so von ursprünglich **19 auf 46 erhöht** werden.

Brief an den Präsidenten der DFG Prof. Dr. Matthias Kleiner vom 07.12. 2009:

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/aktuelles/leibnizpreis/leibnizbrief.pdf>

Antwortschreiben des Präsidenten der DFG vom 29. März 2010 :

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/aktuelles/leibnizpreis/dfgbrief.pdf>

Ausschreibung: Helene-Lange-

Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Bereits zum zweiten Mal verleiht die EWE Stiftung in Kooperation mit der Universität Oldenburg im Herbst den Helene-Lange-Preis für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die bundesweite Ausschreibung für die mit **10.000 Euro** dotierte

Auszeichnung richtet sich an **junge Wissenschaftlerinnen der Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik und Technik**. Bewerbungen sind bis zum **17. September 2010** möglich. Die Preisträgerin wird von einer hochkarätig besetzten Jury ausgewählt.

Mit dem Helene-Lange-Preis wollen die EWE Stiftung und die Universität Oldenburg auf den Mangel von Frauen in Führungspositionen hinweisen und die Leistungen herausragender Wissenschaftlerinnen in besonderer Weise würdigen. Preisträgerin 2009 war **Dr. Anke Schmeink**, die inzwischen Juniorprofessorin für das Fachgebiet Informationstheorie und Systematischer Entwurf von Kommunikationssystemen an der RWTH Aachen ist.

Die Bewerberinnen sollten ihr Studium mit der Promotion abgeschlossen und sich für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben, aber noch nicht auf eine ordentliche Professur berufen sein. Neben der Arbeit in zukunftsweisenden Forschungsprojekten gehören auch einschlägige Publikationen und Lehrerfahrung zum Profil der Helene-Lange-Preisträgerin 2010.

Die Auszeichnung erfolgt am 23. Oktober 2010 im EWE Forum Alte Fleiwa. Der Preis wird individuell von der Künstlerin **Bärbel Hische** gestaltet und im Rahmen einer Feierstunde durch den Vorstandsvorsitzenden der EWE Stiftung, Dr. Werner Brinker, überreicht.

Die Namenspatronin des Preises, die 1848 in Oldenburg geborene Helene Lange, engagierte sich lebenslang für die Verbesserung des Bildungswesens. Sie gilt als eine der wichtigsten Wegbereiterinnen der Mädchen- und Frauenbildung in Deutschland.

Kontakt: Dr. Stephanie Abke, Geschäftsstellenleiterin EWE Stiftung, Tel.: 0441/4805-1660, E-Mail: stephanie.abke@ewe.de

Weitere Informationen:

<http://www.helene-lange-preis.de>

Maria-Kassel-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Theologie

Das Rektorat der Universität Münster schreibt in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung für das Jahr 2010/11 erneut den Maria-Kassel-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Theologie aus. Die Stifterin, Maria Kassel, hat während ihrer Tätigkeit an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Münster von 1964 bis 1992 den Forschungsschwerpunkt „Tiefenpsychologisch-feministische Bibelexegese und deren Vermittlung in die Praxis“ begründet. Der Preis ist dotiert mit 1000,- €.

Er wird ausgeschrieben für den Bereich „Tiefenpsychologische Theologie“. Erforscht werden soll die Symbolik religiöser Überlieferungen, religiöser Praxis und Lehre. Die Untersuchung der christlichen Religion steht im Vordergrund, Vergleiche mit anderen religiösen Konzepten, insbesondere aus der Religionsgeschichte, sind mit angezielt.

Vergeben wird der Preis für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten oder Arbeitsanteile vorrangig in tiefenpsychologischer Exegese (Altes und Neues Testament) sowie in Praktischer Theologie (insbesondere Religionspädagogik) mit tiefenpsychologischem Schwerpunkt. Gewünscht wird zudem eine feministische oder genderspezifische Perspektive. Bevorzugt gefördert werden Arbeiten von Frauen.

Eingereicht werden können deutschsprachige Arbeiten jeder Qualifikationsstufe (auch der neuen BA/MA-Abschlüsse), deren Abgabetermin (nach der jeweiligen Prüfungsordnung) bzw. deren Veröffentlichung nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Eine noch nicht publizierte preisgekrönte Arbeit soll in der Reihe „Forum Theologie und Psychologie“ im Lit-Verlag veröffentlicht werden.

Bewerbungen sind (unter Beifügung eines Lebens-

laufes) in dreifacher Ausfertigung zu richten an das Rektorat der WWU Münster Büro des Kanzlers Dr. Stefan Schwartz, Schlossplatz 2, D-48149 Münster.

Auskünfte können eingeholt werden bei der Leiterin der Arbeitsstelle Frau Prof. Dr. Marie-Theres Wacker (Tel. 0251/83-22625, Sekretariat Frau Heike Fischer) oder unter der Mail-Adresse der Arbeitsstelle: femtheo@uni-muenster.de

Bewerbungsschluss ist der **31. Januar 2011**.

Ausschreibung: Hochschullehrer/in des Jahres

Der Deutsche Hochschulverband zeichnet diejenige Hochschullehrerin oder denjenigen Hochschullehrer aus, die oder der durch außergewöhnliches Engagement in herausragender Weise das Ansehen ihres bzw. seines Berufsstandes in der Öffentlichkeit gefördert hat. Es besteht keine Beschränkung, in welcher Art und Weise dies gelungen ist.

Die Preissumme ist 10.000,- Euro. Sie wird nicht zweckgebunden vergeben. Der Preis erhält die freundliche Unterstützung des Zeit-Verlages Gerd Bucerius GmbH & Co. KG.

Wer kann vorgeschlagen werden?

Jede Professorin und jeder Professor, der dienst- oder korporationsrechtlich einer deutschen Hochschule angehört, sowie deutsche ProfessorInnen im Ausland. Es kann eine Einzelperson oder eine Gruppe von HochschullehrerInnen vorgeschlagen werden. Die wissenschaftliche Fachrichtung ist unerheblich. Ohne Belang ist ebenfalls, ob der/die Vorgeschlagene sich im aktiven Dienst oder im Ruhestand befindet. Selbstbewerbungen sind möglich. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitglieder des Präsidiums des Deutschen Hochschulverbandes können nicht vorgeschlagen werden.

Die Frist zum Vorschlag endet am **30.09.2010**.

Die Preisträgerin/den Preisträger wählt das Präsidium des Deutschen Hochschulverbandes aus. Die Jury kann auch eine nicht vorgeschlagene Hochschullehrerin/einen nicht vorgeschlagenen Hochschullehrer prämiieren.

Kontakt:

Dr. Matthias Jaroch, Rheinallee 18, 53173 Bonn,
Telefon: 0228-90266-66, E-Mail: presse@hochschulverband.de

Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2010

academics, das Karriereportal für Wissenschaft und Forschung, vergibt zum vierten Mal den academics-Preis für den/die Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres.

Das führende Stellenportal für Karrieren in Lehre und Forschung zeichnet seit 2007 jedes Jahr eine Person aus, die durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln die Lehre oder Forschung nachhaltig positiv beeinflusst hat.

Der academics-Nachwuchspreis wird an eine Einzelperson vergeben, die einer Hochschule oder einer hochschulnahen Forschungseinrichtung angehört. Die Ausschreibung richtet sich weltweit an Nachwuchswissenschaftler/innen aller Forschungsrichtungen bis zu einem Alter von 35 Jahren.

Der/die Preisträger/in wird im November bekanntgegeben. Die Auszeichnung wird im Rahmen der Verleihung des Preises „Hochschullehrer des Jahres“ vergeben, den der Deutsche Hochschulverband in diesem Jahr ebenfalls zum vierten Mal ausschreibt.

Der Preis ist mit 2.000 Euro dotiert und wird nicht zweckgebunden vergeben.

Vorschläge und Selbstbewerbungen werden bis zum **30. September 2010** entgegengenommen.

Weitere Informationen:

http://www.academics.de/wissenschaft/nachwuchspreis_11275.html

EU-JournalistInnenpreis

Die Europäische Kommission organisiert die 7. Austragung des JournalistInnenwettbewerbs „Gemeinsam gegen Diskriminierung“.

Für den Wettbewerb 2010 können noch bis zum **17. September 2010** Beiträge eingereicht werden, die besten werden mit bis zu 5.000 € prämiert.

Reichen Sie Ihren Beitrag zum Thema Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung online ein. Da es sich um einen EU-weiten Wettbewerb handelt, muss Ihr Beitrag auch einen europäischen Aspekt aufweisen.

Der Journalistenpreis ist eine von vielen Aktivitäten zur Sensibilisierung im Rahmen der EU-weiten Informationskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“

Weitere Informationen:

<http://journalistaward.stop-discrimination.info>

Weiterbildung, Training:

Neues Qualifizierungsprogramm für Akademikerinnen: „women++“ bietet Training für Kompetenz und Führung

Wie sich Akademikerinnen mit Kind zurück in die Karriere kicken können, zeigt women++, das neue Qualifizierungsprogramm der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg.

Das Kompetenztraining läuft von September 2010 bis Juli 2011 und richtet sich an Mütter, die in qualifizierte Berufe mit Karriereaussichten oder Führungspositionen einsteigen oder zurückkehren möchten. Sie arbeiten bei women++ intensiv an der Umsetzung ihres persönlichen Karrierewegs während der Nachwuchs in dieser Zeit vom OHM-Hochschulservice für Familien professionell betreut wird.

women++ startet im September 2010 und wird mit rund 91.000 Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie mit 30.000 Euro Landesmitteln vom Bayerischen Arbeits- und Frauenministerium kofinanziert. „Eine Auszeit für die Familie darf kein Hindernis sein, sondern eine Empfehlung und Visitenkarte für beruflichen Wiedereinstieg und Aufstieg“, betont Bayerns Frauenministerin Christine Haderthauer, die auch Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung ist. „Zum Glück begreifen immer mehr Arbeitgeber, dass berufliche Qualifikation und Familienkompetenz ein Erfolgspaket bilden! Kindererziehung ist kein Trockenkurs, sondern Lebensschule. Mutter werden und Familienmanagerin sein darf deshalb kein Hemmschuh für den Karriereweg sein, sondern muss zum Beschleu-

nigungsfaktor werden. Ein Projekt wie women++ ist deshalb unabdingbar.“

Die Teilnehmerinnen von women++ treffen sich jeden Monat zum Netzwerken beim „Last Friday Talk“, arbeiten alle zwei Monate bei einem einwöchigen Seminar intensiv an ihrer Karriere und kommen zudem in den Genuss von individuellen Coachings. „Wie bringe ich Familie und einen anspruchsvollen Arbeitsalltag unter einen Hut? Wie finde ich die richtige Balance? Wie kann ich mich besser organisieren? Mit diesen Fragen beschäftigen sich viele Frauen – wir suchen gemeinsam nach Lösungen“, betont Projektleiterin **Mona Sandner-Abboud**. „Dabei wollen wir vor allem Wege in zukunftsorientierte, wissenschaftliche und technische Bereiche aufzeigen, denn hier sind Frauen leider oft noch unterrepräsentiert.“

Kontakt:

Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an Mona Sander-Abboud vom Frauenbüro, E-Mail: mona.sandner-abboud@ohm-hochschule.de

Frauen in Führungspositionen

Training für Frauen in Europaforschung, -bildung und -politik

Auch nach der Sommerpause setzt die Europäische Akademie Berlin e.V. die Reihe „Brüsseler Spitzen – Kompetenztrainings für Frauen“ fort.

Alle Übungen sind thematisch auf Situationen aus dem Arbeitsalltag zugeschnitten. Durch den ausgewählten Teilnehmerinnenkreis bietet sich gleichzeitig die Möglichkeit zum informellen Networking.

Termine:

Fr. 08./Sa. 09. Oktober 2010: Frauen in Führungspositionen

Führen Frauen anders als Männer? Wenn ja, wo finden sich Unterschiede und wie lassen sich diese positiv nutzen? Losgelöst von Rollenklischees können Frauen in diesem Seminar ihren eigenen Führungsstil reflektieren und Führungsinstrumente kennen lernen.

Weitere Angebote:

Fr. 15./Sa. 16. Oktober 2010: Argumentationstraining

Fr. 04./Sa. 05. Februar 2011: Sicher verhandeln

Anmeldung und Informationen bei: Ute Böhr unter ub@eab-berlin.eu oder 030-89 59 51 - 33.

Programm

<http://www.eab-berlin.eu>

Masterlehrgang: „Internationale Genderfor- schung & feministische Politik“

(BERUFSBEGLEITEND, 2011-2012)

Renommierte internationale Wissenschaftlerinnen begleiten die Teilnehmenden zwei Jahre beim Erwerb von Gender- und Diversitywissen im Spannungsfeld von Theorie und Praxis und unterstützen sie bei der Entwicklung von Handlungskompetenzen für den Umgang mit Ungleichheiten und für die Herstellung von Chancengleichheit.

Dieser Lehrgang findet bereits zum vierten Mal statt.

http://www.rmc.ac.at/master_start.html

Das Rosa-Mayreder-College stellt als spezialisierte

Bildungseinrichtung der Wiener Volkshochschulen GmbH mit dem Schwerpunkt „wissenschaftlich fundierte feministische Bildungsarbeit“ internationale Kontakte für innovative und zukunftsorientierte Forschungs- und Bildungsperspektiven her. Dabei stehen die Wechselwirkungen zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit im Mittelpunkt.

[http://www.rmc.ac.at/rmc_leit-
bild.html?&L=epzoohecv](http://www.rmc.ac.at/rmc_leitbild.html?&L=epzoohecv)

10 EHRUNGEN

Zellbiologin erhält höchst-dotierten Forschungspreis Deutschlands

Die Zellbiologin Ulrike Kutay von der ETH Zürich, Schweiz, ist neue Alexander von Humboldt-Professorin.

Eine Zellbiologin, zwei Physiker und ein Nachrichtentechnikforscher sind die neuen Alexander von Humboldt-Professoren. Der mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotierte internationale Preis für Forschung in Deutschland wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Mit der Alexander von Humboldt-Professur zeichnet die Stiftung weltweit führende und im Ausland tätige Forscher aller Disziplinen aus. Sie sollen langfristig zukunftsweisende Forschung an deutschen Hochschulen durchführen.

Ulrike Kutay gehört im Bereich der Zellkernbiochemie zu den weltweit führenden Köpfen. Sie erforscht den Molekültransport aus dem Zellkern ins Plasma und zurück sowie die Funktionsweise der Ribosomen. Schon als Postdoktorandin gelang es ihr als Erste, den Mechanismus und den Rezeptor für Protein- und RNA-Export aus dem Zellkern zu entschlüsseln und fand damit bereits als junge Forscherin Eingang in die Lehrbücher der Biochemie und Zellbiologie. Am Biocenter and Rudolf Virchow Center der Universität Würzburg soll sie den neu

eingesetzten Lehrstuhl für Biochemie einnehmen und damit den Standort strategisch verstärken.

Weitere Informationen:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/ahp-2010.html>

Prof. Dr. Jana Zaumseil erhält Alfred-Krupp-Förderpreis 2010

Prof. Dr. Jana Zaumseil, Professorin für Nanoelektronik am Exzellenzcluster Engineering of Advanced Materials (EAM) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), erhält den Förderpreis für junge Hochschullehrer 2010 der Alfred Krupp von Bohlen und Halbach Stiftung. Der Preis ist mit einer Fördersumme in Höhe von 1 Million Euro über fünf Jahre verbunden.

„Wir freuen uns über diese Auszeichnung für Prof. Zaumseil“, sagt Prof. Wolfgang Peukert, der Koordinator des Exzellenzclusters. „Der Förderpreis ist ein Beleg dafür, dass es uns im Rahmen des Clusters gelingt, die besten Köpfe nach Erlangen zu holen. Ihre Expertise und die zusätzlichen Mittel aus dem Förderpreis werden der Nanoelektronik-Forschung an der FAU weitere Impulse für die Zukunft geben.“ Prof. Zaumseil hat bereits während ihrer Promotion aktuelle Themen auf dem Gebiet der organischen Elektronik bearbeitet. In Erlangen beschäftigt sie

sich vorrangig mit der Synthese und Erforschung von neuartigen Nanomaterialien, die in Abhängigkeit von ihrer Größe nur Licht bestimmter Wellenlängen aufnehmen und abgeben können. Ziel ist es, zu verstehen, wie diese Prozesse beeinflusst und gesteuert werden können, um sie für optoelektronische Bauelemente nutzbar zu machen.

Zur Pressemeldung:

<http://www.uni-erlangen.de/infocenter/meldungen/nachrichten.shtml/41>

Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn an. Gastdozenturen und -professuren führten sie nach Kairo, Bologna, Paris, Jakarta, Erfurt und Beirut. 1996 folgte sie dem Ruf an die Freie Universität Berlin. Seit 2007 ist Gudrun Krämer Direktorin der im Rahmen der Exzellenzinitiative gegründeten Graduate School Muslim Cultures and Societies der Freien Universität Berlin.

Weitere Informationen:

Dr. Sybille Wüstemann, Gerda Henkel Stiftung, Telefon: 0211 / 93 65 24 19, E-Mail: wuestemann@gerda-henkel-stiftung.de

Islamwissenschaftlerin erhält

Gerda Henkel Preis 2010

Prof. Dr. Gudrun Krämer, Direktorin der Graduate School Muslim Cultures and Societies der Freien Universität Berlin, erhält als erste Islamwissenschaftlerin den diesjährigen Gerda Henkel Preis. Der internationale Forschungspreis der Gerda Henkel Stiftung ist mit 100.000 Euro dotiert und wird alle zwei Jahre vergeben. Die Verleihung des Preises an Gudrun Krämer findet am 8. November 2010 in Düsseldorf statt.

Die Jury würdigte Gudrun Krämers Forschungen zu Geschichte, Kultur, Religion und Wertvorstellungen der Muslime, als Arbeiten, aus denen auch Erklärungsmuster für gegenwärtige Konflikte gewonnen werden könnten.

Gudrun Krämer wurde 1953 in Marburg geboren. Sie studierte von 1972 bis 1978 Geschichte, Islam- und Politikwissenschaft sowie Anglistik in Heidelberg, Bonn und Sussex. 1982 wurde sie an der Universität Hamburg im Fach Islamwissenschaft mit einer Arbeit über die jüdische Minderheit in Ägypten promoviert. Es folgte eine mehrjährige Tätigkeit als Nahost-Referentin der Stiftung Wissenschaft und Politik in Ebenhausen bei München. Nach der Habilitation im Jahr 1993 mit einer Schrift über das Thema „Gottes Staat als Republik“ nahm sie 1994 eine Professur für Islamwissenschaft an der

Professorin Gudrun Doll-Tepper für Verdienste im Behindertensport ausgezeichnet

Die Europäische Vereinigung für den Behindertensport EUFAPA (European Federation of Adapted Physical Activity) hat Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper für ihre Verdienste im Behindertensport ausgezeichnet. Die Professorin für Integrationspädagogik, Bewegung und Sport an der Freien Universität Berlin ist auch Vizepräsidentin für Bildung und Olympische Erziehung im Deutschen Olympischen Sportbund. Der EUFAPA-Award wird seit 2008 alle zwei Jahre vergeben.

Gudrun Doll-Tepper hat u. a. in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zur **Steigerung des Frauenanteils in den Führungsorganisationen des deutschen Sports** gearbeitet.

Webseite von Univ.-Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper:

<http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/integrationspaedagogik/mitarbeiter/gdoll-tepper/>

thetisch hergestellter Moleküle zu stimulieren, um die Tumorerkrankung zu bekämpfen. Carole Bourquin leitet eine Forschungsgruppe in der Klinischen Pharmakologie. Ihre Arbeit wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bayerischen Immuntherapie-Netzwerk gefördert.

Weitere Informationen

Georg Heberer Award 2010

PD Dr. Dr. Carole Bourquin

Beim Stiftungsfest der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München wurde der Medizinerin der mit 25.000 Euro dotierte Georg Heberer Award 2010 verliehen.

Die Oberärztin und Nachwuchswissenschaftlerin erhielt die Auszeichnung für einen innovativen Ansatz zur Krebstherapie. Ziel ist hier, die angeborene Immunabwehr des Patienten mit Hilfe syn-

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

09.09.2010

Kombiveranstaltung zur Einführung in
das 7. FRP und den ERC

Veranstaltungsort: Universität Leipzig

<http://www.eubuero.de/erc-veranstaltungen>

Veranstaltungsort: Kalkscheune - Johannisstraße
2 - 10117 Berlin

<http://www.gleichstellung-weiter-denken.de>

15.09.2010 - 17.09.2010

"Migration, Feminism and the Sex
Industry"

Workshop with Laura Agustin, Visiting Professor
in Gender Studies and Migration.

Open to PhD students, researchers and Post-docs
in Gender Studies.

Veranstaltungsort: Neuchatel, Switzerland

<http://www.gendercampus.ch/d/Calendar/01/01/default.aspx#5098>

16.09.2010 - 17.09.2010

Mixed Leadership

Mit hochqualifizierten Frauen in die Führung

Hochschule Luzern - Soziale Arbeit

Gebäude Lakefront, Inseliquai 12B, Luzern

<http://www.hslu.ch/mixedleadership>

16.09.2010 - 18.09.2010

„Von der Internationalisierung der
Hochschule zur Transkulturellen Wissen-
schaft“

Internationale wissenschaftliche Konferenz, Leu-
phana Universität Lüneburg

<http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal>

16.09.2010 - 17.09.2010

Conference on ‚women in computing‘

Veranstaltungsort: Coimbatore, India

<http://www.amrita.edu/acm-w/index.html>

20.09.2010 - 21.09.2010

1. Bundesweiter Mentoring – Kon-
gress für Wissenschaft, Wirtschaft
und Gesellschaft

Berlin-Brandenburgische

16.09.2010 - 17.09.2010

Gender Budgeting – von der Analyse zur
Steuerung

Akademie der Wissenschaften in Berlin
<http://forum-mentoring.de/mentoring-kongress-2010>

.....
 20.09.2010 – 22.09.2010

Arbeitsplatz Hochschule
22. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF an der Universität Trier

Die Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben massive Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule. Wie (un)attraktiv ist der Arbeitsplatz Hochschule unter solchen Bedingungen für Frauen? Bologna-Prozess und Wettbewerbsdruck in der Forschung bewirken eine erhöhte Arbeitsbelastung. Mit der W-Besoldung ging strukturell eine Abwertung von wissenschaftlicher Arbeit einher. Wie angemessen ist unter solchen Bedingungen die alte gleichstellungspolitische Forderung nach „Mehr Frauen in Wissenschaft und Lehre“? Verträge mit einer kurzen Befristung und Teilzeitbeschäftigung führen zu einer Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft. Welche Auswirkungen haben diese Arbeitsbedingungen auf private und berufliche Lebensentscheidungen von WissenschaftlerInnen? Wie beurteilen wir aus geschlechterpolitischer Perspektive die Entwicklungstrends in der sog. dritten Ausbildungsphase? Setzen sich innovative, abhängigkeits-freiere Betreuungsformen unter den Dächern der Graduiertenzentren durch oder befördern sie lediglich eine „Ver-Schoolung“ der Promotionsphase? Im Hochschulmanagement entstehen neue Tätigkeitsfelder. Sind diese Arbeitsplätze im Hochschulmanagement attraktive Karrierewege für Frauen? Welche Bedeutung haben die Veränderungen in der Hochschulverwaltung für die Bewertung von Frauenarbeitsplätzen? Mit dem Thema „Arbeitsplatz Hochschule“ greift die diesjährige Jahrestagung ein grundlegendes Anliegen der BuKoF auf, das aufgrund ökonomischer Veränderungen nicht an Aktualität verloren

<http://www.bukof.de>

.....
 20.09.2010 – 24.09.2010

EUGIM Margherita von Brentano Summer School 2010 on Gender Medicine
 Institute of Gender in Medicine (GiM) Charité – Universitätsmedizin Berlin
http://gender.charite.de/en/education/eugim/eugim_summer_school

.....
 22.09.2010 – 23.09.2010

Perspektive Wiedereinstieg: Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen auf dem Arbeitsmarkt
 Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
http://www.wzb.eu/aktuell/pdf/veranstaltungen/wiedereinstieg_net_24_aug_de.pdf

.....
 23.09.2010 – 24.09.2010

Fachkongress „Jungen-Pädagogik – Wie geht das?“
Herausforderungen mit Blick auf die Jungen – ein Dialog zur Praxis und Theorie von Genderpädagogik
<http://www.fachkongress-jungen-paedagogik2010.de/>

.....
 23.09.2010 – 24.09.2010

Wie willkommen ist der Nachwuchs? Neue Modelle der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung
 Veranstaltungsort: Hamburg
http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/allgemein/news/2010/Tagungsprogramm.pdf

23.09.2010 – 25.09.2010

„In Bewegung: Das Verhältnis von Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht“

Organisiert von der Arbeitsstelle Journalistik am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Freien Universität Berlin in Kooperation mit der Fachgruppe Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht (DGPuK)

<http://www.dgpuk.de/index.cfm?id=4147>

23.09.2010 – 25.09.2010

Queer Again? Power, Politics and Ethics

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Anglistik und Amerikanistik, Unter den Linden 6, 10099 Berlin

<http://www.angl.hu-berlin.de>

24.09.2010 – 25.09.2010

Lust & Frust in Strukturen & Institutionen

Symposium des Verbands feministischer Wissenschaftlerinnen in Kooperation mit dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien sowie der ÖH der Alpen-Adria Universität Klagenfurt/Celovec und der Frauenhetz (unterstützt von der Frauenberatung Belladonna und dem Mädchenzentrum Klagenfurt)

Veranstaltungsort: Klagenfurt

http://www.uni-klu.ac.at/gender/inhalt/655_1727.htm

24.09.2010 – 26.09.2010

Sichere Arzneimittelversorgung – Projekte und Erfahrungen von Pharmazeutinnen

6. Europäisches Pharmazeutinnen Treffen

Veranstaltungsort: Wiesbaden

<http://www.pharmazeutinnen.de/dpv/pdf/Einladung-Wiesbaden.pdf>

26.09.2010 – 01.10.2010

Bildungsurlaub: Frauen nach Brüssel – was bringt Europa den Frauen?

<http://www.boell-nrw.de/calendar/VA-viewevt.aspx?evtid=8079&returnurl=/web/begehen-erfahren.html>

27.09.2010 – 28.09.2010

„Promotion – und was dann? Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses“

Fachtagung im Rahmen des Forschungsprojekts „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“, Universität Rostock

Veranstaltungsort: Rostock

<http://www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/makrosoziologie/forschung/wissenschaftskarrieren/fachtagung/>

.....
29.09.2010 – 30.09.2010

Workshop: Entgeltgleichheit prüfen mit
eg-check.de

Einführung in das Prüfinstrumentarium.

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade

http://www.boeckler.de/pdf/v_2010_06_30_programm.pdf

Jungenarbeit NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW
Veranstaltungsort: Wuppertal

<http://www.lagjungenarbeit.de>

.....
29.09.2010

Gender Mainstreaming im ESF – Zwischenbilanz und europäische Perspektiven – Fachtagung

Veranstaltungsort: Berlin, 10.00 – 17.00 Uhr

<http://www.esf-gleichstellung.de/>

.....
06.10.2010 – 07.10.2010

Seminar „Das Rahmenprogramm für Antragstellende“

Veranstaltungsort: Bonn

<http://www.eubuero.de/veranstaltungen>

.....
05.10.2010 – 06.10.2010

Tagung „Karrierewege – Frauen in Technik und Management“

10 Jahre Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen

Veranstaltungsort: Rathaus, Löwenscher Saal, und Fachhochschule Stralsund

http://www.fh-stralsund.de/dokumentenverwaltung/dokumanagement/psfile/file/80/Flyer_Karr4c57cc327741c.pdf

.....
07.10.2010 – 09.10.2010

PREDIL Netzwerk-Konferenz „Synergiebildung Politik und Praxis: Technologiebasiertes Lernen aus Genderperspektive“
Austausch über gendergerechtes Lehren und Lernen in Spišská Kapitula, Slowakei

<http://www.unibw.de/paed/personen/ertl/predil/predil%20konferenz/predil-einladung-programm>

.....
06.10.2010

Selbstbewusst – eigensinnig – im Kontakt. Mädchen- und Jungenarbeit im Dialog

Fachtagung der Landesarbeitsgemeinschaft

.....
08.10.2010

Junior meets Senior: EU-Know-how für Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern

Eine Veranstaltung der FiF Kontaktstelle

Frauen in die EU-Forschung

Veranstaltungsort: München

<http://www.eubuero.de/fif>

08.10.2010 – 09.10.2010

Tagung: „Eigen und anders“

Abgrenzungen und Verstrickungen. Geschlechterforschung und Psychoanalytische Pädagogik im Dialog

Universität Paderborn

<http://upb.de/zentrum-gender>

.....
12.10.2010

WomenMeanBusiness

UKRC Annual Conference

The UKRC is the Government's lead organisation for the provision of advice, services and policy consultation regarding the under-representation of women in science, engineering, technology and the built environment (SET).

Veranstaltungsort: Queen Elizabeth II Conference Centre, London

<http://www.theukrc.org/news-and-events/ukrc-annual-conference>

.....
14.10.2010 – 15.10.2010

Tagung und Workshop: Familienfreundlichkeit in der medizinischen Aus- und Weiterbildung

Beispiele aus Baden-Württemberg

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart - Vaihingen

<http://studiendekanat.medizin.uni-ulm.de/ecurriculum/MeduKi2/symbo.html>

.....
17.10.2010 – 20.10.2010

SEMINAR: ... die Hälfte der Welt!

Zur Lage der Frauen in Deutschland und Europa

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.eab-berlin.eu/Aktuelles-Programm.programm.0.html>

19.10.2010 – 20.10.2010

Beyond the leaky pipeline

Challenges for research on gender and science

Final conference of the study 'Meta-analysis of gender and science research', Brussels/Belgium

<http://www.genderandscience.org/web/index.php>

.....
22.10.2010 – 24.10.2010

Fourth International Congress on Islamic Feminism

Veranstaltungsort: Madrid, Spain

<http://feminismeislamic.org/es>

.....
28.10.2010 – 30.10.2010

Kongress „Das flexible Geschlecht. Gender, Glück und Krisenzeiten in der globalen Ökonomie“

Veranstaltungsort: dbb forum berlin, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin

Der Kongress ist eine Veranstaltung der Bundeszentrale für politische Bildung in Kooperation mit der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung und der Berliner Landeszentrale für politische Bildung.

http://www.bpb.de/veranstaltungen/8CT3BB,0,_Das_flexible_Geschlecht.html

.....
 28.10.2010 - 29.10.2010

Berufliche Karrieren von Frauen – Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt

Abschlusskonferenz

Die Tagung wird Einblicke in drei Forschungsprojekte geben, die sich mit den Karrierewegen von Frauen, ihrer räumlichen und zeitlichen Mobilität, der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf, mit Doppelkarrierepaaren und den besonderen Lebenslagen von Frauen in der Wissenschaft beschäftigen.

Veranstaltungsort: Garching bei München.

<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=993>

.....
 03.11.2010

Gender als Indikator für gute Lehre 2010

Veranstaltungsort: Gerhard-Mercator-Haus an der Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg),
 9.30 - 17.30 Uhr

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/hochschuldidaktik/gendertagung2010>

.....
 05.11.2010 - 06.11.2010

The Difference between the Sexes - From Biology to Behaviour

11th EMBL/EMBO Science and Society Conference

Veranstaltungsort: EMBL Heidelberg, Germany

http://www.embl.de/training/courses_conferences/conference/2010/SNS10-01/index.html

.....
 17.11.2010 - 18.11.2010

Accelerating Equality ECU's flagship equalities event for the HE sector, London.

ECU will be holding its biennial national conference in London on 17 and 18 November this year with an expanded programme of inspirational speakers and focused breakout sessions.

<http://www.ecu.ac.uk/projects>

.....
 18.11.2010 - 19.11.2010

Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft?

Zum Umgang mit Behinderung und Migration in der Promotions- und Post-doc-Phase.

Workshop am Institut für Hochschulforschung (HoF)

Veranstaltungsort: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/call_for_papers_BuWiN_II.pdf

.....
 25.11.2010 - 26.11.2010

Equality, Growth and Sustainability – Do they mix?

Linköping University, Sweden

This conference is a forum for examining if and how questions of equality, growth and sustainability can be reconciled in organisations and implemented in general practice.

<http://www.liu.se/genusforum/Konferens>

.....
25.11.2010

Gender in den Wirtschaftswissenschaften – Liesel Beckmann Symposium 2010
Eine gemeinsame Veranstaltung des TUM Institute for Advanced Study und des TUM Gender-Zentrums.
Veranstaltungsort: Institute for Advanced Study (TUM-IAS), Lichtenbergstraße 2a, 85748 Garching, Technische Universität München, 9.30 bis 21.00 Uhr
http://portal.mytum.de/frauenbeauftragte/nachrichten/news_article.2010-07-26.7643267127

.....
25.11.2010 – 26.11.2010

Gender und japanische Populärkultur
17. Gender-Workshop Geschlechterforschung zu Japan
Veranstaltungsort: Frankfurt am Main
<mailto:Julia.Siep@phil-fak.uni-duesseldorf.de>

.....
27.11.2010 – 28.11.2010

Re-Imagining Gender and Politics:
Transnationale feministische Interventionen
Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt
http://www.frauenbeauftragte.uni-frankfurt.de/GB_aktuelles/index.html

.....
30.11.2010 – 03.12.2010

5th International Congress on Gender Medicine
The congress will be held in Tel Aviv, Israel, November 30 – December 3, 2010, at the David Intercontinental Hotel, under the auspices of the

International Society for Gender Medicine (IGM).
<http://www.igm2010.com>

.....
01.12.2010 – 04.12.2010

Gendered Ways of Knowing? Gender, Natural Sciences and Humanities
Interdisciplinary Congress, Fondazione Bruno Kessler, Trento (Italy)
<http://gender2010.fbk.eu>

.....
21.01.2011 – 22.01.2011

Verletzbarkeiten – Geschlechterwissenschaftliche Perspektiven
Jahrestagung der Wissenschaftlichen Fachgesellschaft GeschlechterStudien/Gender Studies Association
Veranstaltungsort: LMU München
<http://www.fg-gender.de>

.....
03.02.2011 – 04.02.2011

Advancing Gender + Training in Theory and Practice
International Conference
Veranstaltungsort: Madrid
<http://www.quing.eu>

.....
23.02.2011 – 27.02.2011

meccanica femminile
Frühjahrshochschule für Studentinnen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik sowie Fachfrauen der Fachbereiche Maschinenbau und

Elektrotechnik

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart, Campus
Vaihingen

<http://www.meccanica-feminale.de>

24.02.2011 - 25.02.2011

Die Zukunft der Kirche ist weiblich?!
Zur Ambivalenz der Feminisierung von
Gesellschaft, Kirche und Theologie im
20. Jahrhundert

Tagung der Evangelischen Akademie Thüringen
und des Universitären Schwerpunktes Religion der
Universität Erfurt, Neudietendorf

[http://www2.uni-erfurt.de/schwerpunkt-religion/
scheepers/](http://www2.uni-erfurt.de/schwerpunkt-religion/scheepers/)

08.03.2011 - 10.03.2011

6th European Symposium on Gender &
ICT - Feminist Interventions in Theories
and Practices

Umeå University, Sweden

<http://gict2011.informatik.umu.se/>

11.03.2011 - 12.03.2011

"Geschlecht wird immer mitgedacht.."
Differenzen – Diversity – Heterogenität
in erziehungswissenschaftlichen Diskur-
sen"

Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlech-
terforschung

Veranstaltungsort: Paderborn

mailto: Barbara.Rendtorff@uni-paderborn.de

17.03.2011 - 18.03.2011

„Going global? (Highly) skilled migrants
and societal participation"

International Conference at RWTH Aachen Uni-
versity

Veranstaltungsort: Aachen, Germany

[http://www.hochqualifizierte-migrantinnen.de/
konferenz.html](http://www.hochqualifizierte-migrantinnen.de/konferenz.html)

28.04.2011 - 30.04.2011

Import – Export – Transport: Queer
Theory

Queer Critique and Queer Activism in Motion
University of Vienna, Austria

[http://www.univie.ac.at/gender/index.
php?id=18#c1932](http://www.univie.ac.at/gender/index.php?id=18#c1932)

23.06.2011 - 24.06.2011

Gender and Interdisciplinary Education
for Engineers – GIEE 2011

Does Interdisciplinary Education improve the
gender balance and attract more young people in
Engineering and Technology higher education?

Veranstaltungsort: Les Cordeliers, Conference
Centre of the Paris University, Paris (France)

<http://www.fp7-helena.org/conference2011>

03.07.2011 - 07.07.2011

Women's Worlds 2011- Connect. Con-
verse.

Inclusions, Exclusions, Seclusions: Living in a
globalized world.

Place: Ottawa-Gatineau, Canada

<http://www.womensworlds.ca/>

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Ein „gender online tool“ für mehr Geschlechtersensibilität

Im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen hat das Gender Zentrum der Universität Augsburg eine E-Learning-Plattform zum Thema Gender Mainstreaming entwickelt. Seit dem 1. Juni 2010 ist das Weiterbildungsinstrument für mehr Geschlechtersensibilität online.

Nutzerinnen oder Nutzer des Augsburger ‚gender online tool‘ können sich in fünf thematisch unterschiedlichen, interdisziplinär ausgerichteten Lernbereichen intensiv mit der Genderthematik auseinandersetzen, um nach Bestehen eines abschließenden Multiple-Choice-Tests ein Zertifikat über die so erworbene Gender-Kompetenz zu erhalten.

Die Lernmodule sind so konzipiert, dass sie sich für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Bereichen und Branchen eignen. Personalverantwortliche in Hochschulen, Ministerien etc. können in ihrer Gender-Kompetenzerweiterung von diesem Online-Weiterbildungsangebot ebenso profitieren wie Unternehmer und Führungskräfte in der Wirtschaft.

http://www.gza.uni-augsburg.de/de/aktuell/online_tool.html

Coffman, Julie; Gadiesh, Orit et al.:

The great disappearing act: Gender parity up the corporate ladder

<http://www.bain.com/bainweb/publications/pdf.asp?id=27564>

Dt. Pressemitteilung zu der Studie: Bain-Studie über Gleichstellung am Arbeitsplatz: Gleichstellungsprogramme in Unternehmen versagen

http://www.bain.de/home/presse/news_2010/bain-studie_über_gleichstellung_am_arbeitsplatz:_gleichstellungsprogramme_in_unternehmen_versagen.htm

Lohnwert.ch (Schweiz)

Mit dieser Gratis-Software können Lohn-Diskriminierungen in Unternehmen aufgedeckt werden.

Gemäß Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen darf der Bund Aufträge nur an Unternehmen vergeben, die sich an den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern halten. Lohnwert.ch ist ein Instrument um den geforderten Nachweis zu erbringen.

<http://www.lohnwert.ch/>

Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Hrsg.):

Women in Engineering and Technology Research: The PROMETEA Conference Proceedings

Münster: LIT Verlag 2010 (*Prometea. Gender issues in engineering and technology research settings; Bd. 1*)
ISBN-13: 978-3643104571

MdB-Nebenjobs: Frauen sind zurückhaltender

WZB-Forscher Benny Geys und Karsten Mause von der Universität Bremen zeigen in den aktuellen „WZB-Mitteilungen“, dass das Geschlecht auch in der Politik noch eine wichtige Rolle spielt – obwohl sie in Sachen Quote schon weiter ist als die Wirtschaft.

http://www.wzb.eu/presse/mitteilungen_2010/mdb-nebenjobs.de.htm

Sicherung von Beschäftigung und sozialer Schutz bei Arbeitslosigkeit

Arbeitsmarktpolitische Forderungen des SoVD: In einem aktuellen Positionspapier zur Arbeitsmarktpolitik fordert der Sozialverband Deutschland (SoVD) die Gleichstellung von Frauen im Beruf- und Arbeitsleben. Ein Gesetz zur Entgelt- und Chancengleichheit in der Privatwirtschaft müsse her, das „Entgeltdiskriminierung ausdrücklich verbietet“, heißt es in dem Forderungskatalog, welcher am 11. August von SoVD-Präsident Adolf Bauer und Prof. Ursula Engelen-Kefer, Vorsitzende des SoVD-Arbeitskreises „Sozialversicherung“, in Berlin vorgestellt wurde.

http://www.sovd.de/fileadmin/downloads/pdf/positionspapiere/BBB_arbeitsmarktpol_Ford-web-nicht_barrierefrei.pdf

Quelle: zwd-Newsletter

Online-Debatte: „Grüne Feministen und „Männerrechtler“ fordern Frauen- und Geschlechterpolitik heraus. Was ist der Streit-Wert?“

u. a. mit

- Sabine Hark, Soziologin und Leiterin des ZIFG, Berlin
- Sebastian Scheele, Soziologe, Berlin
- Kai Gehring, MdB BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Berlin
- Elahe Haschemi Yekani, Anglistin und Gender-Wissenschaftlerin, Berlin
- Volker Handke, Dipl.-Ing. Technischer Umweltschutz und Mitglied beim Forum Männer, Berlin
- Astrid Rothe-Beinlich, MdL BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Erfurt
- Sven Glawion, Germanist und Gender-Wissenschaftler, Berlin
- Andreas Kraß, Literaturwissenschaftler und Experte für Queer Studies, Frankfurt a.M.

<http://streit-wert.boellblog.org/>

Hochschulen

Bloch, Roland; Burkhardt, Anke:

Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte

Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 207 Pkt. 2.4 Gleichstellungspolitische Perspektive Pkt. 4.4 Chancengleichheit

http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf

Gramespacher, Elke; Funk, Julika; Rothäusler, Iris (Hrsg.):

Dual Career Couples an Hochschulen Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik

Wie können Doppelkarrierepaare im Hochschul- und Wissenschaftssystem unterstützt werden und welche Problemfelder ergeben sich in diesem Feld gleichstellungsorientierter Arbeit an Hochschulen? Die AutorInnen nehmen theoretische, praktische wie auch politische Aspekte auf und tragen so bei zur Entwicklung und Förderung von Dual Career Couples-Programmen an Hochschulen.

Teil I: Soziologische, psychologische und betriebswirtschaftliche Grundlagen für die DCC Förderung

Teil II: Internationale Einsichten in die Praxis der DCC Förderung an Hochschulen

Teil III: Hochschulpolitische Gründe für DCC Förderung

Barbara Budrich: 6/2010
ISBN: 978-3-86649-272-3

Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie; Magg-Schwarzbäcker, Marion; Gruber, Susanne:

Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses

Die Autorinnen dokumentieren am Beispiel der Universität Augsburg einen Gleichstellungsprozess, dem ein forschungsbasiertes theoretisches Konzept des Gender Mainstreaming zugrunde liegt. Dargelegt werden zunächst die theoretischen Grundlagen, die Konzeption und die Evaluation des Gender Mainstreaming-Prozesses.

Über dessen konkrete Umsetzung in Form des Gender Mainstreaming-Projekts der Universität Augsburg geben dann Beiträge zu einzelnen Maßnahmen Auskunft, nämlich zur Kommunikationspolitik, zu Fortbildungsmaßnahmen für die universitäre Leitungsebene, zur Verankerung des Gender Mainstreaming in Zielvereinbarungen, zur Entwicklung eines ökonomischen Anreizsystems, zu einem Workshop-Programm über Karriere und Lebensplanung, zu einem Mentoring-Programm und zu einer Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität.

Budrich UniPress, Leverkusen-Opladen 2010
ISBN 978-3940755-46-9

Bauer, Quirin J. :

Potenzialentwicklung durch Gender Mainstreaming in der Organisation Hochschule: Zur Implementierung erfolgreicher Gender Mainstreaming Maßnahmen und Strategien

Berlin: LIT Verlag 2010
(Gender-Diskussion; Bd. 11)
ISBN: 978-3643106148

Ruhl, Kathrin; Mahrt, Nina; Töbel, Johanna (Hrsg.):

Handbuch „Publizieren während der Promotion“

Überblick über Konventionen und Abläufe des professionellen wissenschaftlichen Schreibens und Publizierens

Informationen zum Inhalt finden Sie im Anhang und unter: <http://www.uni-koblenz-landau.de/ipz/aktuelles/news/handbuch>

Broschüre: Chemiestudiengänge in Deutsch-

land – Statistische Daten 2009

Geschlechtsspezifische Auswertungen im Tabellenteil der Publikation (S. 19 – S.66)

<http://www.gdch.de/ks/publikationen/statistik2009www-final.pdf>

Nickel, Sigrun; Ziegele, Frank:

Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle

Empirische Vergleichsstudie des CHE

Die Publikation ist kostenlos aus dem Internet herunterladbar und besteht aus zwei Teilen: Band 1 enthält neben einem Überblick zum aktuellen internationalen Forschungsstand vor allem empirische Analysen zur Entwicklung des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements in Deutschland, Europa, Australien und den USA sowie Good-Practice-Beispiele für die Personal- und Karriereentwicklung im In- und Ausland. Im Anhang Band 2 finden sich Detailstudien zur Situation in 27 europäischen Ländern, ein Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement in Deutschland sowie zusätzliche Informationen zu Australien, Großbritannien und den USA.

Band 1: http://www.che.de/downloads/Studie_Karriereforderung_im_Wissenschaftsmanagement_Band_1.pdf

Band 2: http://www.che.de/downloads/Studie_Karriereforderung_im_Wissenschaftsmanagement_Anhang_Band_2.pdf

Europa und Internationales

Women and men in decision-making: highlights (third quarter 2010)

An update of the European Commission's database on women and men in decision-making has recently been completed and includes:

- A quarterly update of data on political decision-making at European and national level and also at regional level for those regions where there have been elections. Data were collected in the first three weeks of July 2010 and reflect changes since the last update in mid-May.
- An annual update of information on key decision-makers. Data were collected at various times between May and July. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=762&newsId=854&furtherNews=yes>

Ledin, Anna, Bornmann, Lutz, Gannon, Frank; Wallon, Gerlind:

A persistent problem
Traditional gender roles hold back
female scientist

<http://www.nature.com/embor/journal/v8/n11/full/7401109.html>

Programm PROGRESS: Rechenschaftsbericht 2009

Jährlicher Ergebnisbericht für das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007–2013)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=659&langId=de>

Frauen- und Geschlechterforschung

Peripherie: Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt

Schwerpunkt: Geschlechterpolitiken

Geschlechterverhältnisse stehen seit einiger Zeit explizit im Mittelpunkt gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse. Dabei dienen sie zum einen als Symbol für einen bestimmten Standpunkt in der Debatte um Entwicklung und Modernisierung von Gesellschaften des Südens; zum anderen sind sie selbst Gegenstand dieser Aushandlungsprozesse. Darüber hinaus adressieren Geschlechterpolitiken oftmals auch andere Formen gesellschaftlicher Unterdrückung und sind in spezifischen Machtfeldern verortet. Vor diesem Hintergrund geht es im Heft unter anderem um die Rekonfiguration von Geschlechterarrangements unter Globalisierungs- und Krisendruck, Lokalisierung globaler und nationaler Geschlechterpolitiken, Neuaushandlung von Geschlechterarrangements in Demokratisierungsprozessen, Gender und Identitätspolitik, Neuordnung von Geschlechterverhältnissen durch und nach gewaltförmigen Konflikten, Ethnisierung von Geschlechterpolitiken.

Herausgeber: Wissenschaftliche Vereinigung für Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik e.V.

Münster: Westfälisches Dampfboot

Ausgabe: 118/119, 30. Jg. (2010),

2 - Geschlechterpolitiken

ISBN: 978-3-89691-825-3

ISSN: 0173-184X

Scheele, Sebastian:

Geschlecht, Gesundheit, Gouvernemen-

talität

Selbstverhältnisse und Geschlechterwissen in der Männergesundheitsförderung

Sebastian Scheele zeichnet die Entstehung der Männergesundheitsförderung nach und kontextualisiert sie mit Foucaults Begriff der Gouvernementalität. So erweist sich ihre Verwobenheit in neoliberale Regierungsweisen, während die empirische Analyse andererseits aufzeigt, dass Gouvernementalitätsstudien nicht ohne Geschlechterperspektive auskommen.

Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2010

ISBN 978-3-89741-305-4

Angelika Wetterer (Hg.)

Körper Wissen Geschlecht

Zu Geschlechterwissen und sozialer Praxis

Soziologie und Geschlechterforschung haben in den letzten Jahren neue Perspektiven auf den Körper und die Beziehungen von Körper, Wissen und Geschlecht entwickelt. Stand lange das Wissen über den Körper und seine soziale Bedeutung im Mittelpunkt, so ist der Fokus heute auf inkorporierte Formen von Geschlechterwissen gerichtet, auf Körperpraktiken und »eingefleischte« Handlungsroutinen, die die Ordnung der Geschlechter gleichsam »in eigener Regie« (re-)produzieren oder in Bewegung bringen. Das Buch greift diese Überlegungen auf und fragt danach, wie Wissen vom Körper, Wissen im Körper und Wissen, das über den Körper zirkuliert, in der sozialen Praxis miteinander verschränkt sind.

Die theoretischen und empirischen Beiträge des Buches setzen die Diskussionen fort, die im Sammelband »Geschlechterwissen und soziale Praxis« begonnen worden sind.

Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2010

ISBN 978-3-89741-309-2

Erscheint im Oktober 2010

Gerhard, Ute; Rauscher, Susanne; Wischermann, Ulla (Hrsg.):

**Klassikerinnen feministischer Theorie
Grundlagentexte Band 2 (1920–1985)**

Frankfurter Feministische Texte – Sozialwissenschaften Band 12
Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2010
ISBN 978-3-89741-300-9

Drygala, Anke; Günter, Andrea (Hrsg.):

**Paradigma Geschlechterdifferenz
Ein (philosophisches) Lesebuch**

Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2010
ISBN 978-3-89741-301-6

Auga, Ulrike:

Das Geschlecht der Wissenschaften

Zur Geschichte von Akademikerinnen im 19. und 20. Jahrhundert

Frankfurt: Campus Verlag 2010
ISBN 978-3-593-39148-9

Koreuber, Mechthild:

Zur Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik: Strukturen und Geschlecht – Unerhörte Fragen?

Die interdisziplinären Beiträge des Bandes erkunden aus historischer und wissenschaftstheoretischer Perspektive den versteckten Lehrplan von Mathematik und Informatik, der als „doing gender by doing work“ charakterisiert werden kann. Sie zeigen, dass die als

geschlechtsneutral geltenden mathematischen und informatischen Texte als Produkte eines nicht nur fachlichen Kontextes zu lesen sind.

Baden-Baden: Nomos 2010
ISBN: 13: 978-3832945374

Leemann, Regula Julia; Stutz, Heidi:

Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive: Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen

Die Frage nach möglichen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Zugang zur Forschungsförderung müssen ohne Scheuklappen gestellt werden. Den Erkenntnissen aus Untersuchungen müssen Maßnahmen folgen, denn das Aussitzen allein wird die Chancengleichheit in der Wissenschaft und Forschung nicht herbeiführen. Die Autorinnen hoffen, mit diesem Buch Erfahrungen mit anderen Organisationen teilen zu können und so die Sensibilität für Gleichstellungsfragen im akademischen Bereich fördern zu können.

Zürich: Rüegger 2010
ISBN: 13: 978-3725309450

Stark, Birgit; Haberl, Barbara (Hrsg.):

Gender und Exzellenz – Aktuelle Entwicklungen im österreichischen Wissenschaftssystem

Die Autorinnen beschreiben, welche Auswirkungen die Umsetzung des Exzellenz- bzw. Qualitätsparadigmas auf die Forschungskultur hat, welche Bewertungsverfahren in der Praxis

Anwendung finden und in welchem Ausmaß es zu Benachteiligungen für Wissenschaftlerinnen kommt.

Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften 2010

ISBN: 978-3-7001-6610-8

querelles-net

Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung

Schwerpunkt, Jg.11, Nr. 2 2010: Familie

Editorial:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/887/878>

Inhaltsverzeichnis:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/11-2/showToc>

Kreutziger-Herr, Annette; Unsel, Melanie:

Lexikon Musik und Gender

Das Lexikon ist ein Handbuch für Genderforscherinnen und Genderexperten aus allen Fachrichtungen. Es bietet die gesamte Software zu Genderfragen mit Einträgen zu Geschlechterstereotyp, Mann/Frau, Identität, Männlichkeitsforschung, Frauenbilder über eine Fülle an Begriffen aus dem Kultur- und Medienbereich wie Star, Diva, Muse, Orte, Exotismus, Genie, Biographie, Brief bis hin zu prägnant und für Nicht-Musiker griffig geschriebenen Artikeln zu Oper, Sonate, Chorknabe, Sinfonie, Hosenrolle, Improvisation, Wunderkind etc. Die aufgenommenen Frauen entstammen sämtlichen musikbezogenen Bereichen wie Komposition, Regie, Pädagogik, Mäzenatentum, Musikmachen, Geschichtsschreibung etc. und wurden durch Länderbeiräte ausgewählt. Die Autoren und Autorinnen des Bandes kommen aus 15 Ländern und vertreten Fächer wie Musik- und Tanzwis-

senschaft, Kulturwissenschaften, Anglistik, Literaturwissenschaft, Geschichtswissenschaften, Psychologie, Theaterwissenschaften. Im Register sind 4000 Namen aufgeführt, die Bibliographie umfasst 1800 Titel.

Stuttgart: Metzler Juni 2010

ISBN-13: 978-3476023254

Jacob, Jutta; Köbsell, Swantje; Wollrad, Eske (Hrsg.)

Gendering Disability

Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht

Bielefeld: Transcript Verlag Mai 2010

ISBN: 978-3-8376-1397-1

Sonstiges

Frauenkalender der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2011

„Frauen unternehmen was!“

Der Kalender liegt wieder als Aufstellkalender für den Schreibtisch vor, anspruchsvoll gestaltet, informativ und frauenpolitisch! Auslieferung ab 01.11.2010.

<http://www.vernetzungsstelle.de>

Wandkalender Wegbereiterinnen 2011

Der Wandkalender im Format DIN A3 präsentiert auch im nächsten Jahr wieder zwölf aktive Frauen aus der Geschichte.

Bestellung über anita@pellens.de

Impressum

Redaktion:

Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:

Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite <http://www.cews.org>.)

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.